

UNIVERSITÉ DE PARIS - FACULTÉ DE DROIT

**LE PERSONNEL DE LA COMPAGNIE
DU
CHEMIN DE FER MÉTROPOLITAIN
DE PARIS**
ÉTUDE JURIDIQUE ET SOCIALE

THESE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 9 Mai 1939, à 14 heures

PAR

PIERRE DEVAL

JURY

Président de thèse : M. MESTRE, Professeur

Assesseurs : MM. ROLLAND, Professeur

SIBERT, Professeur

ÉVREUX
DE L'IMPRIMERIE RENÉ BAUCHE
39, RUE CHARTRAINE, 39

1939

THÈSE POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS - FACULTÉ DE DROIT

**LE PERSONNEL DE LA COMPAGNIE
DU
CHEMIN DE FER MÉTROPOLITAIN
DE PARIS**
ÉTUDE JURIDIQUE ET SOCIALE

THESE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 9 Mai 1939, à 14 heures

PAR

PIERRE DEVAL

JURY

Président de thèse : M. MESTRE, Professeur

*Assesseurs : MM. ROLLAND, Professeur
SIBERT, Professeur*

ÉVREUX
DE L'IMPRIMERIE RENÉ BAUCHE
39, RUE CHARTRAINE, 39

1939



INTRODUCTION

A l'heure où des modifications profondes viennent de se produire dans la vie économique et sociale des travailleurs, où les conventions collectives de travail se sont développées avec une extraordinaire rapidité, où les lois de protection et de prévoyance sociale se sont multipliées, il nous a paru intéressant d'étudier, d'une manière parfois succincte mais précise, la condition juridique et sociale du personnel de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain de Paris.

Ce Service concédé, relativement récent et ayant par là même bénéficié de l'expérience acquise par l'application de contrats de concession plus anciens, est en effet devenu l'un des éléments vitaux de l'activité de la Capitale.

Il était indispensable que cet organisme compliqué et délicat fonctionnât sans heurt, avec une régularité parfaite, en dépit des conditions de travail spéciales auxquelles il était soumis de par sa structure même.

C'est ce qu'ont parfaitement compris les fondateurs qui imposèrent au concessionnaire des charges sociales particulièrement lourdes pour l'époque, voulant que les agents, en contrepartie de leurs obligations et de ces conditions de travail, fussent assurés d'une sécurité spéciale et d'un minimum de bien-être.

Dès l'origine, la Compagnie, loin de tenter de se soustraire à ces charges onéreuses, n'a cessé de chercher à améliorer la situation de son personnel.

Ce fut surtout après la guerre et plus spécialement à partir de 1930 que nous assistons au plein développement des œuvres créées en faveur des agents et de leurs familles, comme nous le verrons, sur presque tous les points : assurances maladies, accidents, retraites, etc..., la Compagnie accorda des avantages que la loi ne généralisa que plus tard, souvent en partie seulement.

Même à l'heure actuelle, si la loi, sur certains points, est plus généreuse que la Compagnie, sur bien d'autres, au contraire, l'inverse est encore vrai.

Dans une première partie, nous étudierons le statut du personnel en ses points les plus importants, après avoir exposé les différentes phases de son élaboration.

Dans une seconde partie, nous étudierons les mesures sociales prises en faveur des agents et les œuvres fondées à leur intention, le problème de l'enfance, enfin la vie économique et la vie syndicale des agents.

TITRE PREMIER

LE PERSONNEL DE LA COMPAGNIE ET SON STATUT

CHAPITRE PREMIER

EFFECTIFS, RECRUTEMENT, EMBAUCHE

L'effectif du personnel de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain de Paris atteignait 16.617 agents au 31 juillet 1938, soit un peu plus de 25 fois sa valeur en 1900.

Avant de commencer l'étude détaillée du Statut de ce personnel, il nous semble indispensable de dresser un rapide tableau du développement de la Compagnie depuis sa création.

A cet effet, nous donnons ci-contre quelques histogrammes récapitulant les variations subies par les divers éléments suivants qui nous semblent les plus caractéristiques :

— Longueur kilométrique exploitée au 31 décembre de chaque année;

— Nombre de stations ouvertes au public (nous y avons fait ressortir le nombre de stations de correspondance);

— Effectif du matériel roulant (motrices et remorques);

— Nombre de sous-stations de transformation de courant électrique en service;

— Nombre d'ateliers de réparation en exploitation.

Un simple coup d'œil d'ensemble nous montre l'ampleur de ce développement, ampleur que n'avaient certainement pas osé envisager les créateurs de 1898 :

Les 65 kilomètres de lignes primitivement concédées étaient déjà dépassés en 1910 et le récent rattachement de la ligne de Sceaux au réseau de la Compagnie vient de porter la longueur kilométrique de ce dernier à près de 178 kilomètres de voie double.

Contre 23 stations ouvertes en 1900, nous trouvons aujourd'hui 347 stations dont 124 de correspondance.

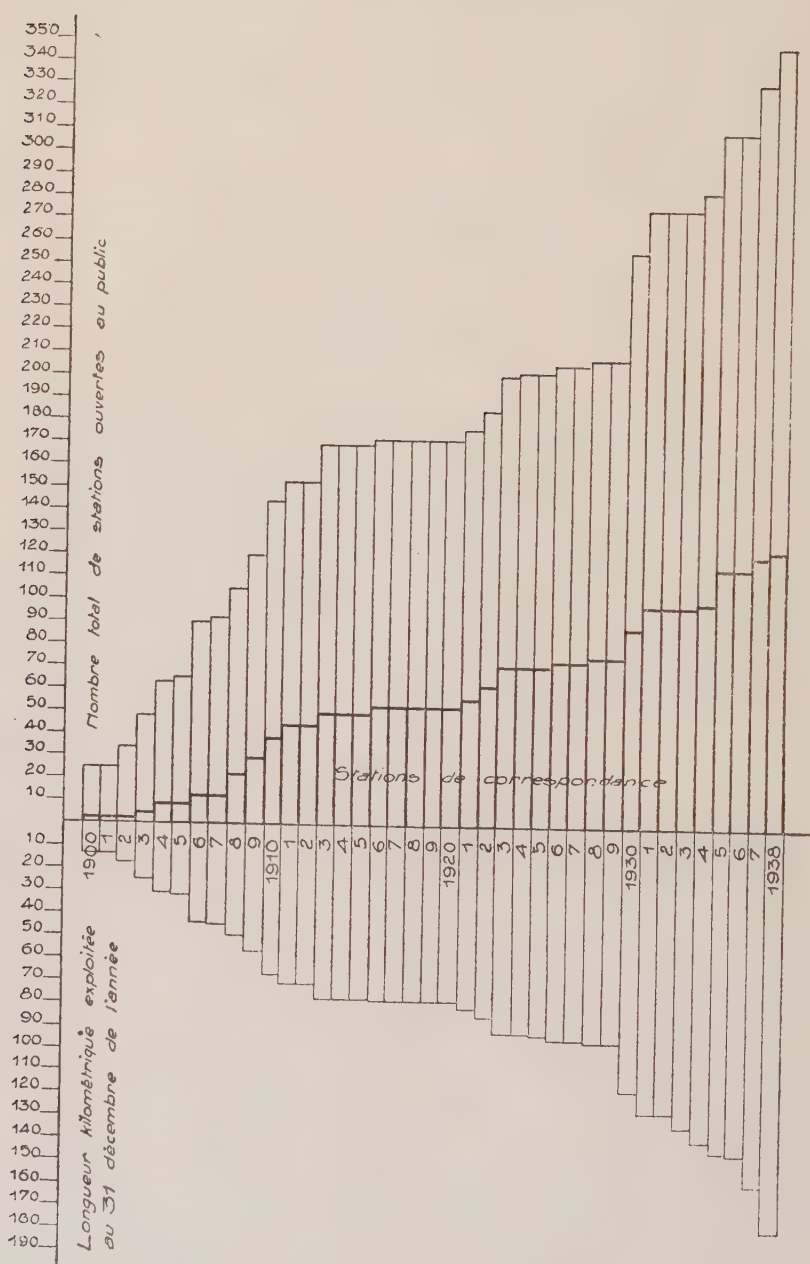


Fig. 1. — LONGUEUR KILOMÉTRIQUE EXPLOITÉE
ET STATIONS OUVERTES AU PUBLIC

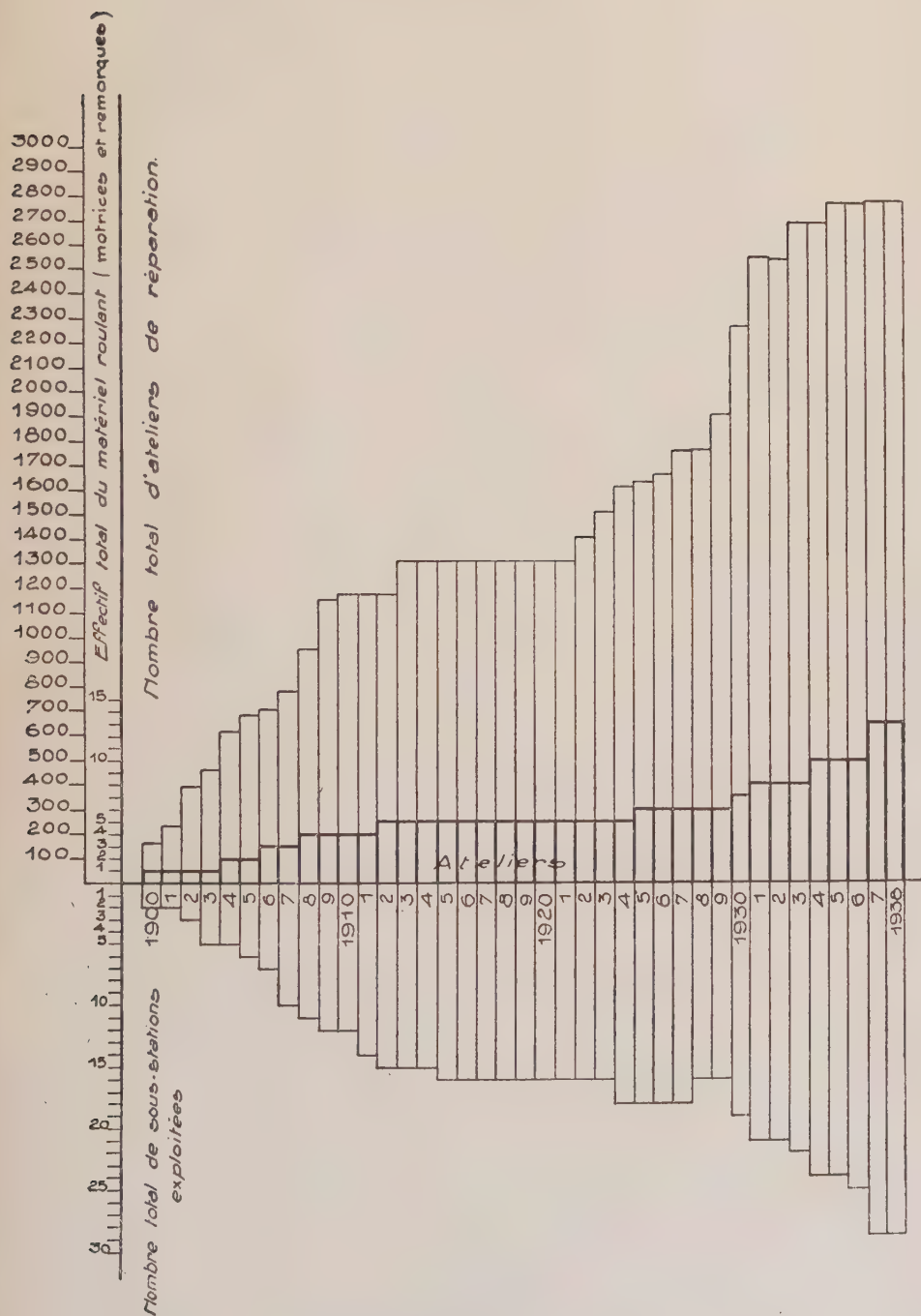


Fig. 2. — EFFECTIF DES VOITURES, ATELIERS ET SOUS-STATIONS
ANNUELLEMENT EN SERVICE

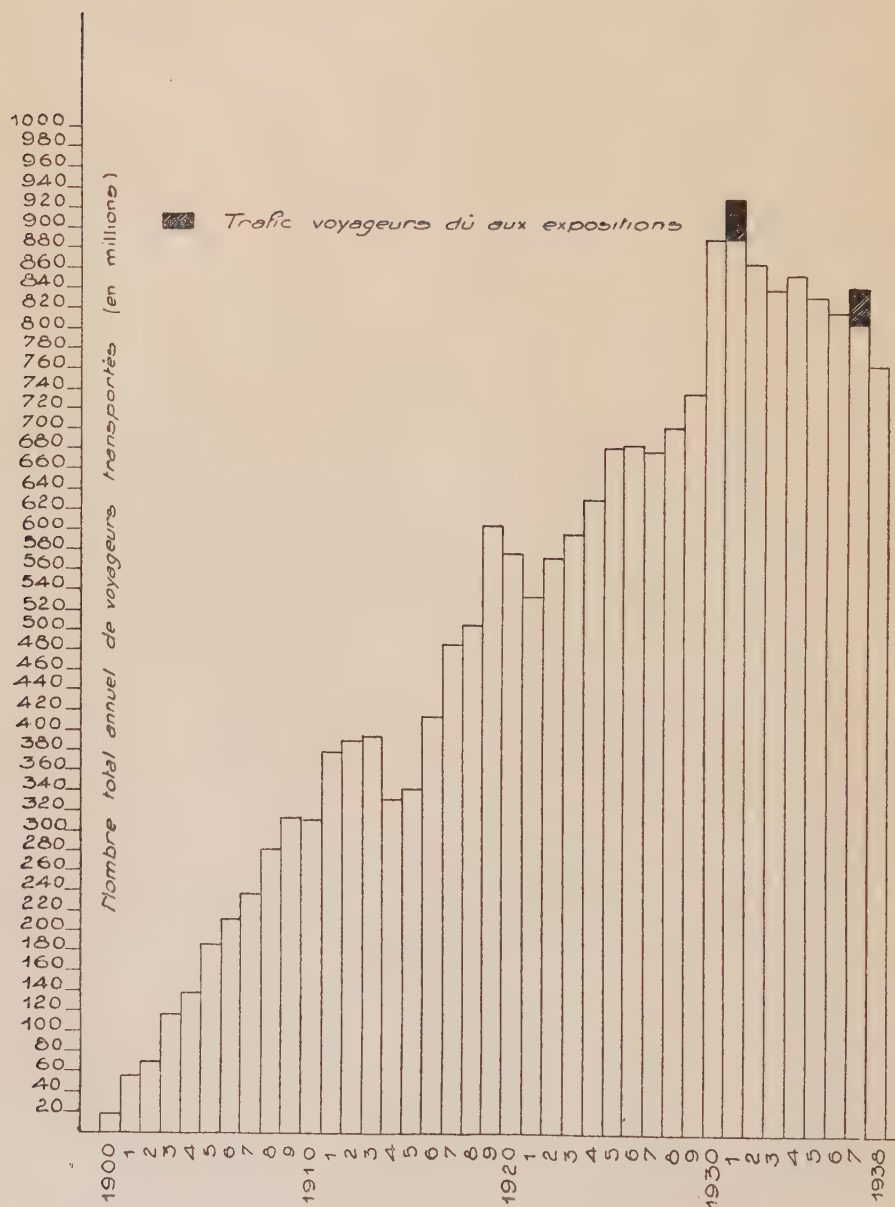


Fig. 3. — VOYAGEURS ANNUELLEMENT TRANSPORTÉS

161 voitures composaient en 1900 le parc du matériel roulant, 2.788 unités s'y trouvent actuellement.

Une sous-station et l'Usine de Bercy, avec une puissance installée de 5.250 kw. fournissaient en 1900 le courant nécessaire à l'alimentation du réseau; il existe aujourd'hui 29 sous-stations représentant une puissance installée de 184.000 kw.

Enfin, un seul atelier suffisait amplement aux réparations des voitures en 1900, il en faut maintenant 13 (1).

En même temps que s'accomplissait cette évolution extraordinairement rapide, le Métropolitain de Paris devenait le premier du monde par l'intensité de son trafic et les qualités de son exploitation; son développement incessant qui n'a été suspendu que pendant quelques années, du fait de la guerre, se continue encore aujourd'hui et, malgré la crise économique actuelle, plusieurs prolongements de ligne sont en construction. Seuls, en effet, les chemins de fer métropolitains, dégageant complètement la circulation en surface, apportent, par leur exploitation de plus en plus serrée, une solution pratique au transport de la population des grandes capitales et, pour la région parisienne en particulier, le Métropolitain est devenu d'un intérêt vital.

Si donc cette crise n'a pas encore influé d'une façon trop fâcheuse sur l'accroissement du réseau, en revanche il n'en est pas de même du trafic voyageurs et l'histogramme de la figure 3 ci-contre qui donne, en millions, le nombre de voyageurs annuellement transportés, nous indique une baisse sensible depuis 1931; l'Exposition Internationale de 1937, elle-même, n'a pas amené un relèvement de trafic comparable à celui de l'Exposition Coloniale de 1931. Cette baisse s'explique par le chômage d'une part, la clientèle du réseau étant principalement composée d'ouvriers et de petits employés, et par la clémence de la température des derniers hivers, clémence incitant les Parisiens à voyager en surface (2).

En ce qui concerne plus particulièrement le personnel qui fait l'objet de la présente étude, à l'influence de la guerre et des crises économiques, sont venues se joindre les conséquences des lois sociales et la figure 4 nous donne les variations de l'effectif

(1) 7 ateliers de réparations et 5 de petit entretien.

(2) Le trafic des mois d'hiver est en effet très nettement influencé par la température et les conditions atmosphériques.

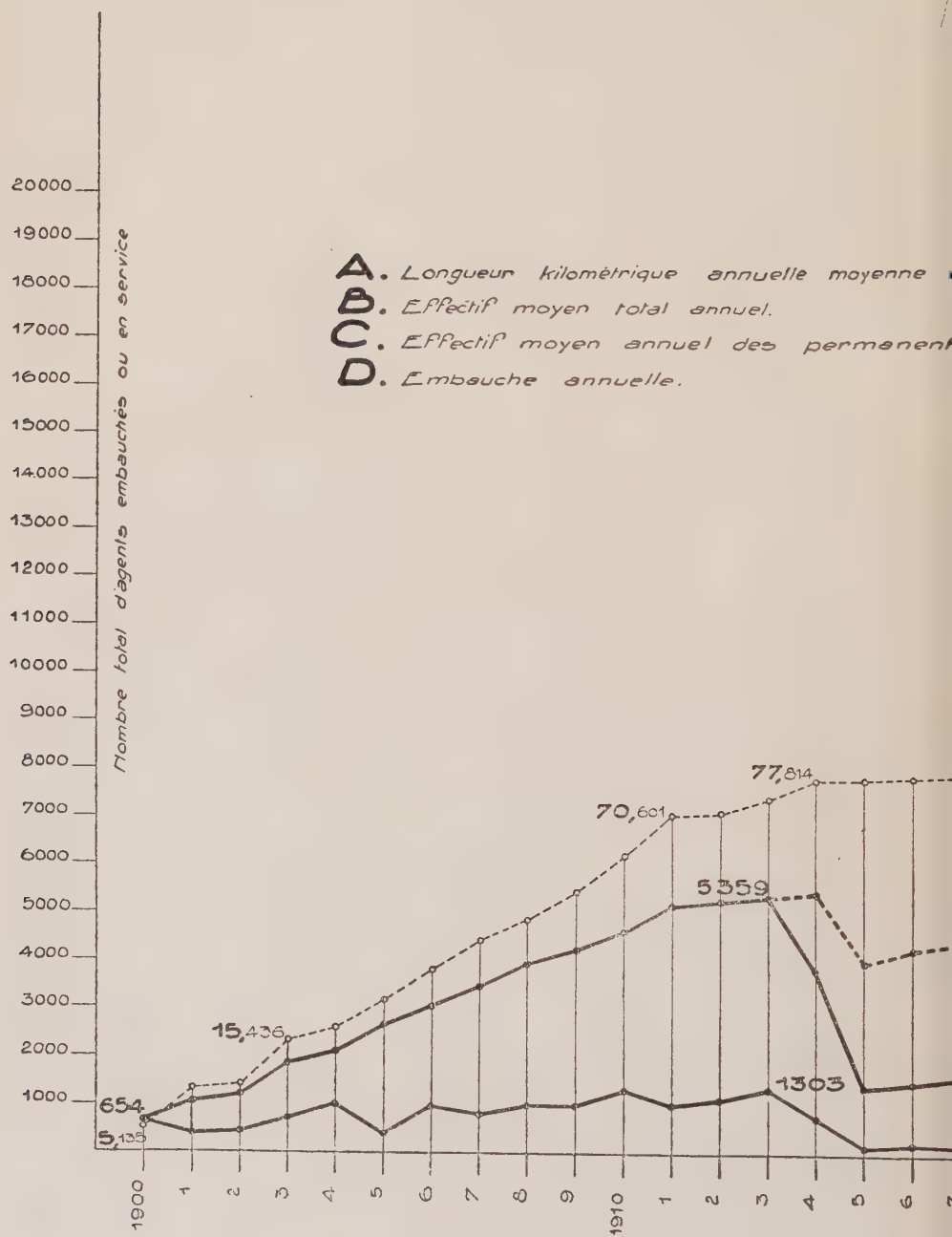
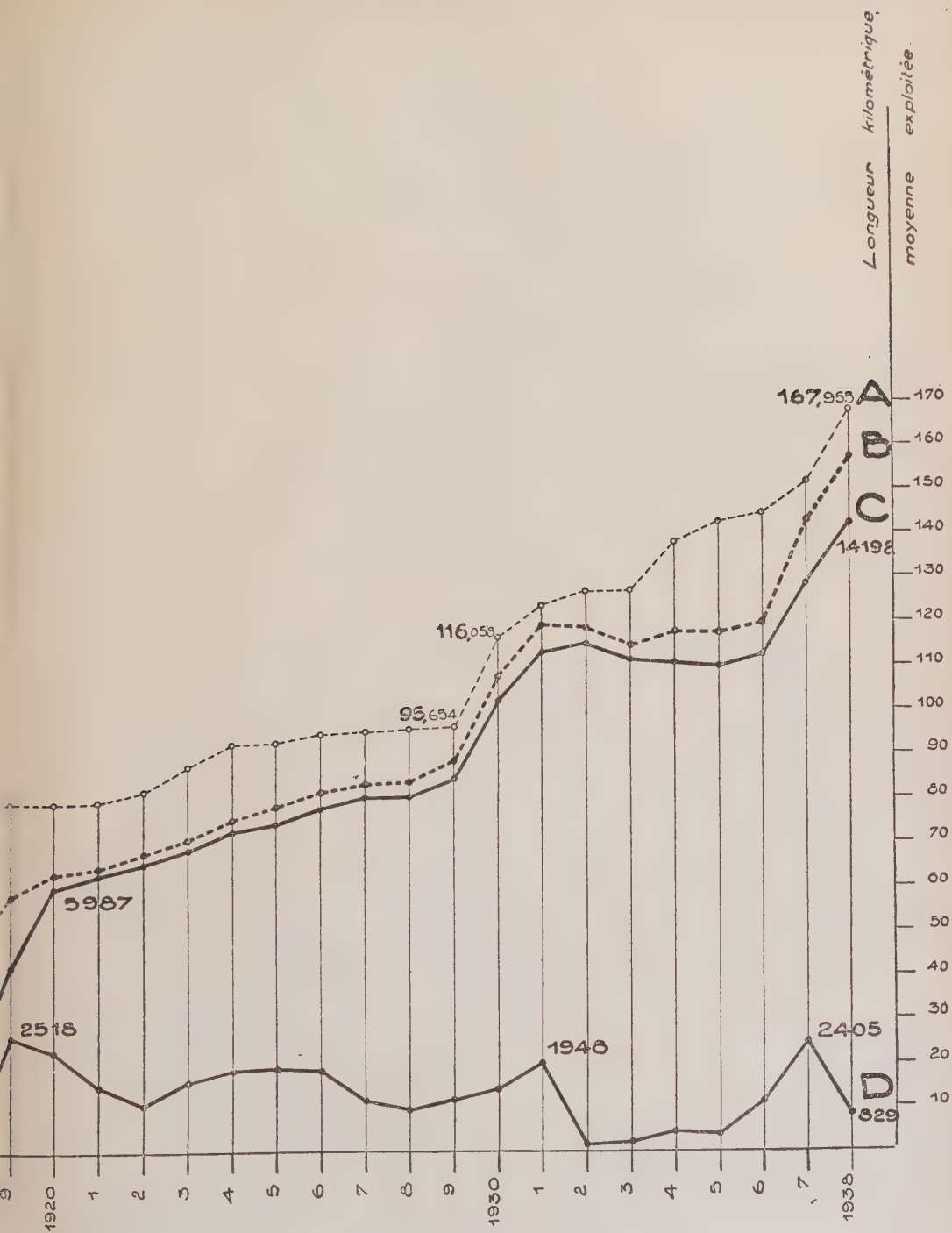


Fig. 4. — EFFECTIF



ANUEL ET EMBAUCHE ANNUELLE

moyen annuel ainsi d'ailleurs que celles de l'embauche annuelle dont nous parlerons plus loin.

D'une façon générale, cette courbe suit sensiblement jusqu'en 1931, sauf pendant la période de guerre 1914-1919, l'allure ascendante de celle donnant la longueur kilométrique moyenne annuellement exploitée, que nous avons prise comme repère. L'année 1914 fait apparaître une nouvelle catégorie de personnel, celle des temporaires spéciaux, engagés pendant la guerre pour remplacer le personnel mobilisé. A ce personnel qui, à l'heure actuelle, n'est pas encore entièrement résorbé, sont venus s'ajouter, dès 1922, les temporaires supplémentaires, ou temporaires d'été, destinés à effectuer les remplacements pendant la période des congés et devenus nécessaires par suite de l'augmentation de la durée du congé annuel primitivement fixé à 10, puis 11 jours et successivement porté à 21 et 30 jours.

Le tableau ci-dessous donne l'effectif moyen de ces catégories d'agents depuis leur apparition à la Compagnie, ainsi d'ailleurs que l'effectif moyen des permanents :

Année	Permanents	Temporaires spéciaux et en instance de retraite	Temporaires supplémentaires	Effectif total moyen
1900.....	654 ⁽¹⁾	»	»	654
1901.....	1.072	»	»	1.072
1902.....	1.202	»	»	1.202
1903.....	1.882	»	»	1.882
1904.....	2.104	»	»	2.104
1905.....	2.655	»	»	2.655
1906.....	3.049	»	»	3.049
1907.....	3.746	»	»	3.746
1908.....	3.917	»	»	3.917
1909.....	4.236	»	»	4.236
1910.....	4.605	»	»	4.605
1911.....	5.162	»	»	5.162
1912.....	5.257	»	»	5.257
1913.....	5.359	»	»	5.359
1914.....	3.849	1.578 ⁽²⁾	»	5.427
1915.....	1.405	2.565	»	3.970
1916.....	1.515	2.572	»	4.267
1917.....	1.636	2.799	»	4.435
1918.....	1.653	2.890	»	4.543
1919.....	4.205	1.569	»	5.774

(1) Du 1^{er} juillet au 31 décembre.

(2) Moyenne calculée sur 5 mois.

Année	Permanents	Temporaires spéciaux et en instance de retraite	Temporaires supplémentaires	Effectif total moyen
1920.....	5.987	302	»	6.289
1921.....	6.256	148	»	6.404
1922.....	6.507	139	82 ⁽¹⁾	6.728
1923.....	6.819	123	99	7.041
1924.....	7.240	102	147	7.489
1925.....	7.391	138	241	7.770
1926.....	7.776	98	223	8.097
1927.....	8.021	98	186	8.305
1928.....	7.997	93	238	8.328
1929.....	8.394	84	318	8.796
1930.....	10.193	87	443 ⁽²⁾	10.723
1931.....	11.276	82	528	11.886
1932.....	11.483	68	286	11.837
1933.....	11.118	32 ⁽³⁾	301	11.451
1934.....	11.043	27 ⁽³⁾	695	11.765
1935.....	10.975	52	736	11.763
1936.....	11.242	54	645	11.941
1937.....	12.858	48	1.372 ⁽⁴⁾	14.278
1938.....	14.192	35	1.492	15.719

De 1932 à 1936, nous constatons, comme conséquence de la crise économique actuelle et malgré l'accroissement ininterrompu de la longueur kilométrique moyenne annuelle exploitée, une baisse de l'effectif des permanents entraînant une légère augmentation du nombre de temporaires supplémentaires; dans l'ensemble, l'effectif moyen total garde une valeur sensiblement constante pendant cette période.

Ce résultat fut obtenu en développant le machinisme et l'automatisme sur le réseau et en modifiant le mode d'exploitation : pose de nombreux portillons automatiques, développement des escaliers mécaniques, essais d'ascenseur à départ automatique, aménagement des accès des stations à faible trafic, de façon à permettre le contrôle des deux quais par un seul surveillant, fermeture même de certains accès secondaires, emploi de trains à trois voitures sur certaines lignes pendant tout ou partie de l'année, suivant le trafic ⁽⁵⁾, etc...

(1) Moyenne calculée sur 7 mois.

(2) Incorporation du Réseau Nord-Sud.

(3) Pas de temporaires en instance de retraite.

(4) Application de la Loi des 40 heures.

(5) Le train à trois voitures n'utilise que deux agents, il ne nécessite pas en effet l'emploi d'un garde-queue.

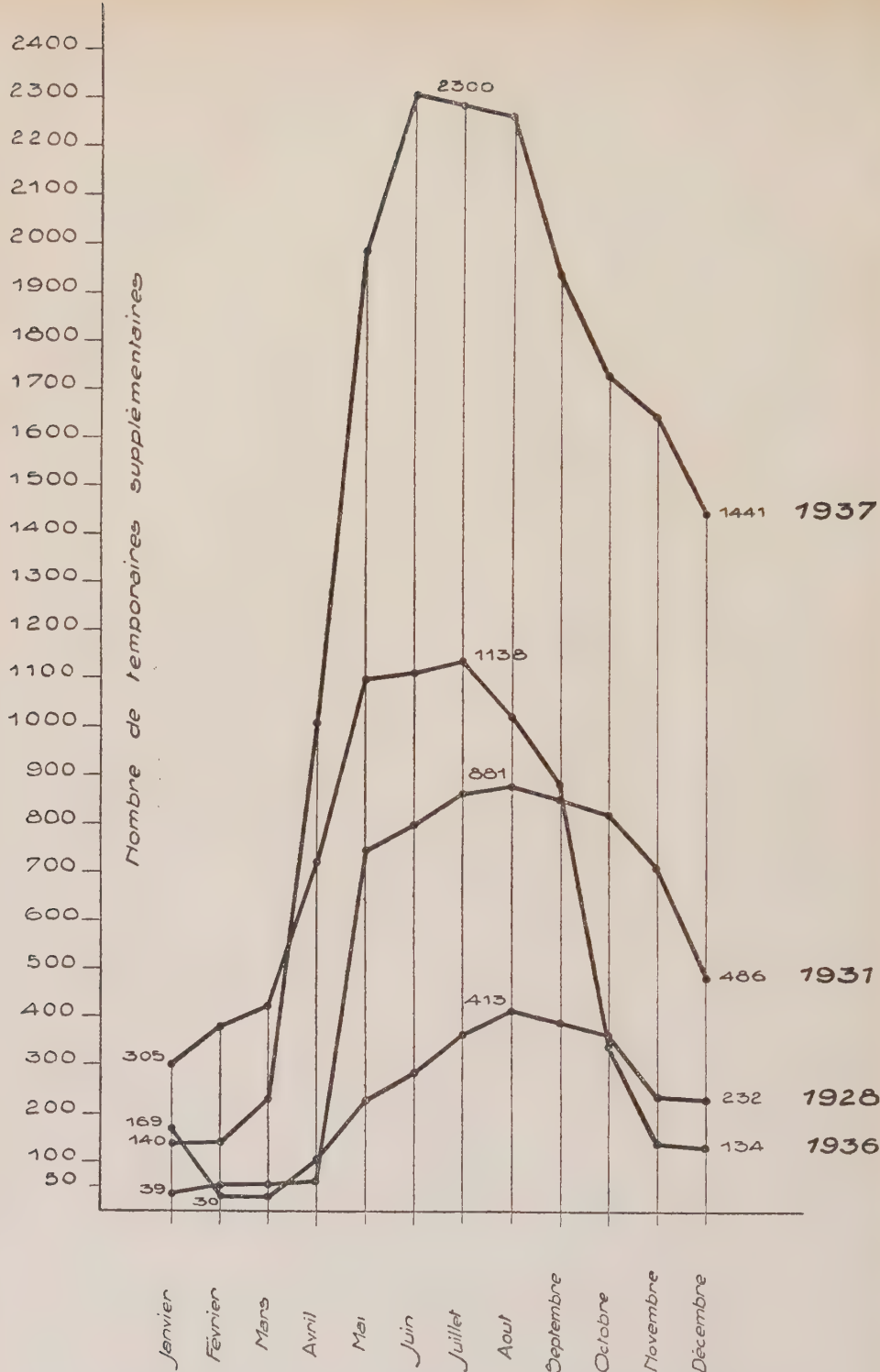


Fig. 5. — VARIATIONS MENSUELLES DE L'EFFECTIF DES TEMPORAIRES

L'année 1937 avec l'application de la loi de 40 heures amène un renversement de la situation et une augmentation brusque de l'effectif total de près de 20 %, 19,5 exactement.

Nous donnons ci-contre, à titre documentaire, quelques courbes des effectifs mensuels des temporaires supplémentaires indiquant nettement leur allure saisonnière. Les courbes 1928 et 1936 nous montrent la valeur moyenne de ces effectifs avant et depuis la crise actuelle; celles des années 1931 et 1937 correspondent aux deux dernières Expositions.

Il nous a semblé intéressant de chercher à déterminer d'une façon suffisamment approchée le rendement du personnel depuis le début de l'exploitation; à cet effet, nous avons essayé de construire les courbes donnant le nombre de voitures-kilomètres correspondant annuellement à un agent de l'effectif moyen, ainsi que le nombre de voitures-kilomètres correspondant à 100 heures de travail effectif.

Si la première courbe découle du tableau des résultats annuels d'exploitation et de celui de l'effectif total moyen annuel, la seconde est moins immédiate.

Nous sommes partis de tableaux dressés par le Service Médical de la Compagnie et donnant pour l'ensemble du personnel permanent d'une part, et par service, d'autre part, le nombre total annuel des journées de présence et également le nombre des journées de maladie et des journées de blessure, ainsi que leur pourcentage par rapport aux journées de présence. Nous devons immédiatement remarquer que ces journées de présence sont prises au sens administratif du mot, c'est-à-dire qu'elles comprennent les journées d'absence régulière que nous définissons plus loin (1); nous avons donc déterminé un coefficient correctif annuel tenant compte des repos fériés et hebdomadaires, ainsi que du congé annuel, et très légèrement majoré pour faire intervenir les jours d'absence pour période de service militaire, au sujet desquels nous n'avons pu faire que quelques sondages.

Ayant ainsi déterminé annuellement le nombre de jours de présence réelle pour les permanents, nous avons calculé le même élément pour les temporaires en supposant que le temporaire et le permanent de l'effectif annuel moyen avaient le même

(1) Cf. chapitre III. Division administrative du personnel et position des agents.



Fig. 6. — NOMBRES DE VOITURES-KILOMÈTRES :
1° PAR AGENT EN UN AN ; 2° POUR 100 HEURES DE TRAVAIL

nombre de jours de présence réelle; ceci se justifie car, si le temporaire est employé presque exclusivement au Service du Mouvement, où, nous le verrons dans la seconde partie, le pourcentage des jours de maladie est nettement supérieur à la moyenne, la raison que nous indiquons plus loin, à savoir la modicité relative de la prime de présence, ne joue plus ici, en effet, pour le temporaire, le paiement des jours de maladie est réglementé non plus par le Statut mais par la loi des Assurances sociales (1).

Une fois obtenu le nombre total annuel des journées de présence réelle nous en avons déduit le nombre d'heures de travail en prenant annuellement la durée moyenne de la journée de travail. Nous avons dû faire jouer un terme correctif pour les années 1933 à 1936 pour lesquelles l'effectif kilométrique constamment en baisse, comme il ressort de la courbe de la figure 4, faussait le rapport entre les heures effectivement productives et celles réservées à l'entretien.

Le tableau ci-contre résume l'ensemble de ces calculs et nous a permis de tracer les deux courbes de la figure 6.

Nous y constatons que si, dans l'ensemble, le nombre annuel de voitures-kilomètres par agent de l'effectif total moyen diminue en raison de l'augmentation de l'effectif et de la diminution des heures de travail (2) le rendement horaire augmente d'une façon sensiblement constante, à part en 1932, une baisse brusque due à la diminution du trafic signalée plus haut et depuis 1937 une baisse due à l'application de la loi de 40 heures, bien que la Compagnie n'ait embauché que strictement le surplus de personnel nécessité par celle-ci.

(1) Cf. chapitre VI. Régime des maladies et blessures.

(2) Nous avons calculé le nombre moyen d'heures de travail effectif effectuées par un agent de l'effectif moyen, compte tenu des jours de congé, de repos, de maladie et de blessure; nous sommes arrivés aux résultats suivants:

Années	Nombre annuel d'heures de travail par agent			Observations
	Moyenne	Maximum	Minimum	
1900 à 1914.....	2.681	2.735	2.636	
1914 à 1919.....	2.821	2.798	2.783	
1919.....	2.459	2.459	2.459	Loi de 8 heures.
1920 à 1929.....	2.114	2.170	2.115	
1929 à 1937.....	2.071	2.095	2.043	
1937.....	1.882	1.882	1.882	Loi de 40 heures.
1938.....	1.775	1.775	1.775	

TABLEAU DONNANT LE NOMBRE DE VOITURES KILOMÈTRES PAR AGENT ET PAR AN AINSI QUE POUR 100 HEURES DE TRAVAIL

Année	Effectif moyen annuel:		Total des journées de présence.	Nombre d'heures de travail par jour	Nombre d'heures de travail annuel	Nombre de voitures-kilomètres annuel par agent.		Nombre d'heures de travail annuel par agent.
	Permanents	Temporaires				voitures-kilomètres annuel	pour 100 heures de travail.	
1900	654	-	654	945	2.874.224	23.354.256	383	2.674
1901	1.072	-	1.072	-	2.865.934	11.443.410	389	2.674
1902	1.202	-	1.202	-	3.213.483	14.615.968	443	2.674
1903	1.882	-	1.882	-	5.031.429	29.049.561	563	2.674
1904	2.104	-	2.104	-	5.625.799	32.293.494	574	2.674
1905	2.655	-	2.655	-	7.111.952	40.374.036	567	2.679
1906	3.049	-	3.049	-	8.037.081	42.475.296	528	2.636
1907	3.476	-	3.476	-	9.226.347	47.851.100	518	2.654
1908	3.917	-	3.917	-	10.484.906	55.727.398	531	2.677
1909	4.236	-	4.236	-	11.289.749	56.091.470	497	2.665
1910	4.605	-	4.605	-	12.593.773	58.294.462	463	2.735
1911	5.162	-	5.162	-	14.014.455	70.146.548	500	2.715
1912	5.257	-	5.257	-	14.206.393	72.737.540	512	2.702
1913	5.359	-	5.359	-	14.466.075	73.202.008	506	2.699
1914	3.849	1.578	4.507	-	12.718.270	60.253.667	473	2.821
1915	1.405	2.565	3.970	-	11.049.197	54.291.253	491	2.783

1918	1.653	2.890	4.543	1.299.981	-	12.674.815	60.370.493	13.289	476	2.790
1919	4.205	1.569	5.774	1.608.122	9 ^h 45 ^a & 8 ^h	14.199.717	69.363.337	12.013	488	2.459
1920	5.987	302	6.289	1.705.926	8 h	13.647.408	70.268.984	11.173	515	2.170
1921	6.256	148	6.404	1.720.807	-	13.766.456	75.419.183	11.777	548	2.149
1922	6.507	221	6.728	1.820.434	-	14.563.472	80.864.688	12.019	555	2.164
1923	6.819	222	7.041	1.893.901	-	15.151.208	83.940.441	11.922	554	2.152
1924	7.240	249	7.489	2.013.490	-	16.107.920	89.230.127	11.915	554	2.151
1925	7.391	379	7.770	2.072.182	-	16.577.456	94.743.594	12.193	571	2.133
1926	7.776	321	8.097	2.149.879	-	17.199.032	100.288.380	12.386	583	2.124
1927	8.021	284	8.305	2.226.927	-	17.815.416	102.890.255	12.389	577	2.145
1928	7.997	331	8.328	2.202.252	-	17.618.016	106.956.600	12.843	607	2.115
1929	8.394	402	8.796	2.246.785	-	17.974.280	109.200.359	12.415	607	2.043
1930	10.193	530	10.723	2.749.311	-	21.994.488	139.733.337	13.031	635	2.051
1931	11.276	610	11.886	3.067.470	-	24.539.760	154.247.281	12.977	628	2.064
1932	11.483	354	11.837	3.060.904	-	24.487.232	135.028.255	11.407	551	2.068
1933	11.118	333	11.451	2.955.345	-	23.642.760	130.029.262	11.355	561	2.064
1934	11.043	722	11.765	3.068.693	-	24.549.544	138.444.431	11.769	626	2.086
1935	10.975	788	11.763	3.061.205	-	24.650.932	140.055.839	11.906	668	2.095
1936	11.242	699	11.941	3.109.764	-	25.023.803	139.678.893	11.697	657	2.095
1937	12.858	1.420	14.278		8 ^h et 6 ^h 40.	26.879.891	150.520.033	10.542	560	1.882
1938	14.192	1.527	15.719		-	27.900.151	151.323.542	9.627	562	1.775

Ce résultat a été obtenu en améliorant à la fois les conditions d'exploitation comme nous l'indiquions précédemment et la vitesse commerciale sur les lignes à grand trafic.

Remarquons pour terminer que dans le cas particulier de la Compagnie, le choix comme unité de comparaison de la voiture-kilomètre ne doit pas faire perdre de vue que le nombre de places offertes par voiture a plus que doublé depuis l'origine. Le rendement à la place offerte aurait donc une allure beaucoup plus ascendante.

Le personnel féminin a toujours existé à la Compagnie. A part certains emplois de bureau, relativement peu nombreux, qui sont réservés aux dames employées (dactylographes, infirmières, etc...), c'est le Service du Mouvement qui utilise la majeure partie de celles-ci comme receveuses ou surveillantes; le tableau ci-après donnant, au 31 décembre de chaque année, la valeur de cet effectif le fait nettement ressortir :

Année	Service central	Service actif	Réformées	Total	% par rapport à l'effectif total
1914.....	13	341	4	358	7,94
1915.....	14	319	5	338	8,51
1916.....	16	352	3	371	8,69
1917.....	17	346	9	372	8,38
1918.....	18	326	4	348	7,66
1919.....	24	775	3	802	13,89
1920.....	25	1.244	8	1.277	20,30
1921.....	27	1.130	5	1.162	18,14
1922.....	28	1.118	6	1.152	17,12
1923.....	29	1.241	2	1.272	18,06
1924.....	30	1.390	4	1.424	19,01
1925.....	38	1.273	18	1.329	17,10
1926.....	40	1.205	22	1.267	15,65
1927.....	42	1.224	20	1.286	15,48
1928.....	43	1.184	36	1.263	15,16
1929.....	48	1.170	31	1.249	14,20
1930.....	69	1.359	39	1.467	13,68
1931.....	72	1.483	41	1.603	13,49
1932.....	76	1.409	46	1.531	12,93
1933.....	79	1.347	47	1.473	12,86
1934.....	81	1.320	54	1.455	12,37
1935.....	82	1.287	39	1.403	11,93
1936.....	86	1.376	34	1.496	12,53
1937.....	99	1.478	19	1.596	11,18
1938.....	97	1.466	19	1.582	10,06

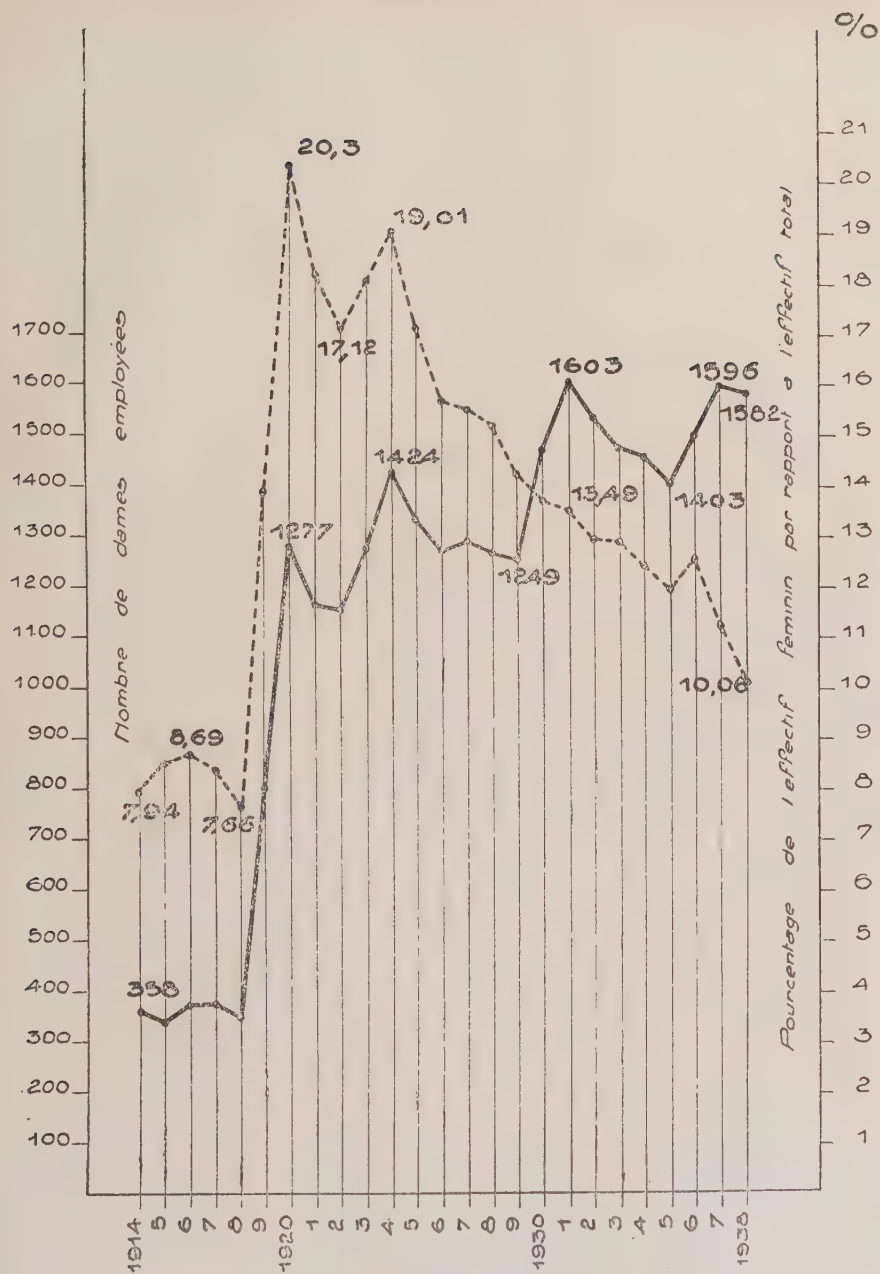


Fig. 7. — EFFECTIF FÉMININ
ET POURCENTAGE PAR RAPPORT A L'EFFECTIF TOTAL

Les graphiques de la figure 7 nous montrent que le personnel féminin s'est surtout développé après la guerre, phénomène que l'on peut observer dans toutes les administrations. En effet la femme qui, à la mobilisation, avait remplacé l'homme au bureau ou à l'atelier, a dû céder, après l'armistice, sa place à ceux qui rentraient. Ayant pris l'habitude de travailler au dehors, elle s'est tournée vers les Administrations, dédaignées à cette époque car les salaires y étaient nettement inférieurs à ceux des entreprises privées ; remarquons de plus, que les veuves de guerre y avaient un certain nombre d'emplois réservés.

En dépit d'une augmentation de l'effectif passé de 1.277 femmes en 1920 à 1.596 en 1937, nous constatons une baisse sensible du pourcentage qui, ayant atteint son maximum (20,3 %) en 1920, n'était plus que de 11 % en 1937.

Si nous nous reportons aux résultats statistiques du recensement de 1931, nous trouvons que sur 586.073 travailleurs employés dans les transports par voie ferrée, il y avait 50.008 femmes, ce qui donne un pourcentage de 8,53 % nettement inférieur à celui de la Compagnie qui, pour la même année, était de 13,49 % ; si nous cherchons quel était alors le pourcentage relatif à l'ensemble de la population active de la France, nous voyons que sur 21.598.835 travailleurs, il y avait 7.900.438 femmes, ce qui correspond à un pourcentage de 36,58 %.

Au point de vue démographique, nous avons dressé (figure 8) une carte donnant à la date du 31 mai 1938, pour 1.000 agents du cadre permanent, le nombre d'agents originaires des différents départements. Il est curieux de voir qu'un grand nombre d'agents sont originaires de Bretagne et du Massif Central, alors que ceux-ci, au point de vue physique, sont les moins résistants aux conditions du travail à la Compagnie.

Nous avons également cherché à établir, à ce point de vue, une comparaison entre la Compagnie et les transports par voie ferrée en général ; à cet effet, en nous basant sur les résultats du recensement de 1931, nous avons dressé deux cartes, l'une donnant le nombre d'agents de la Compagnie originaires des différents départements par rapport à 10.000 habitants de la population active de ces départements (figure 9), l'autre donnant les mêmes pourcentages pour les transports par voie fer-

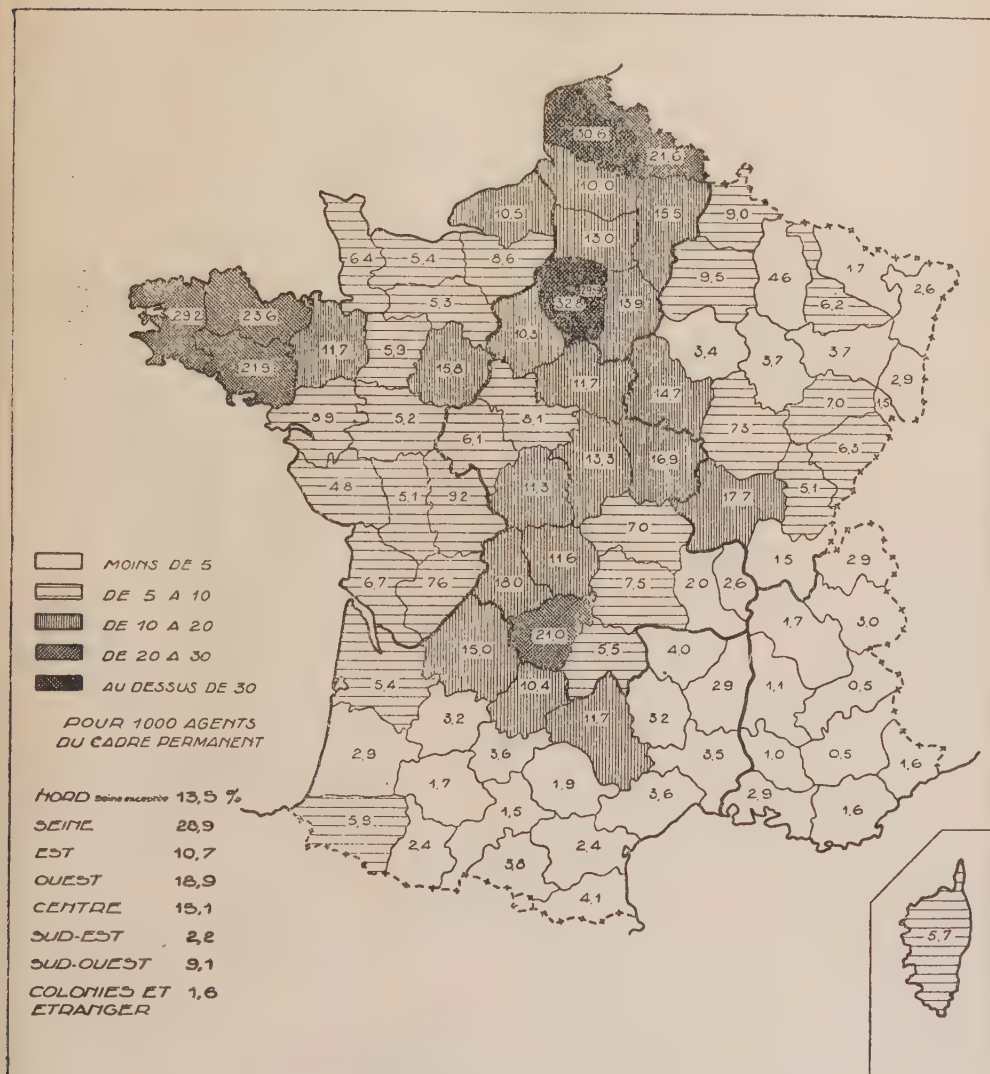


Fig. 8. — NOMBRE D'AGENTS ORIGINAIRES DE CHAQUE DÉPARTEMENT
POUR 1.000 AGENTS DU CADRE PERMANENT

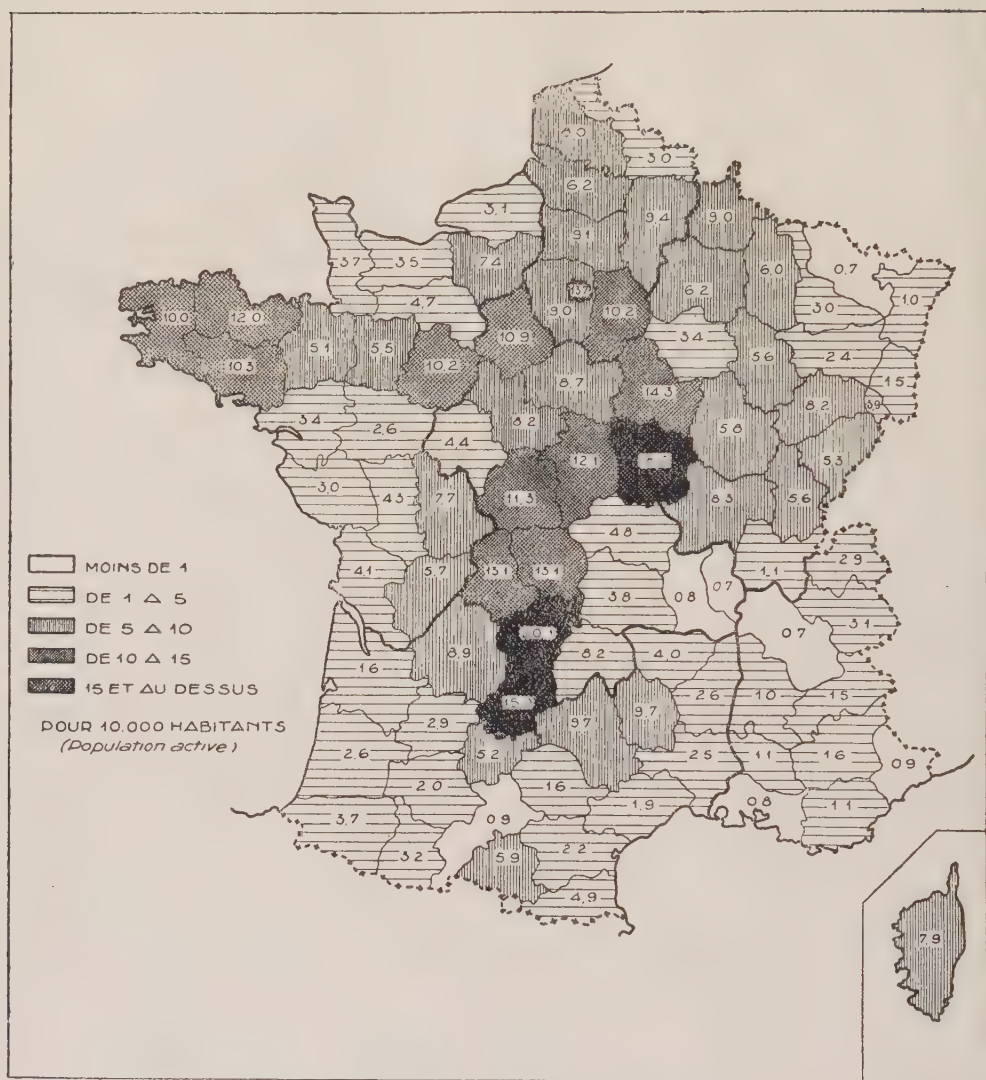


Fig. 9. — NOMBRE D'AGENTS DE LA COMPAGNIE
POUR 10.000 HABITANTS (population active).

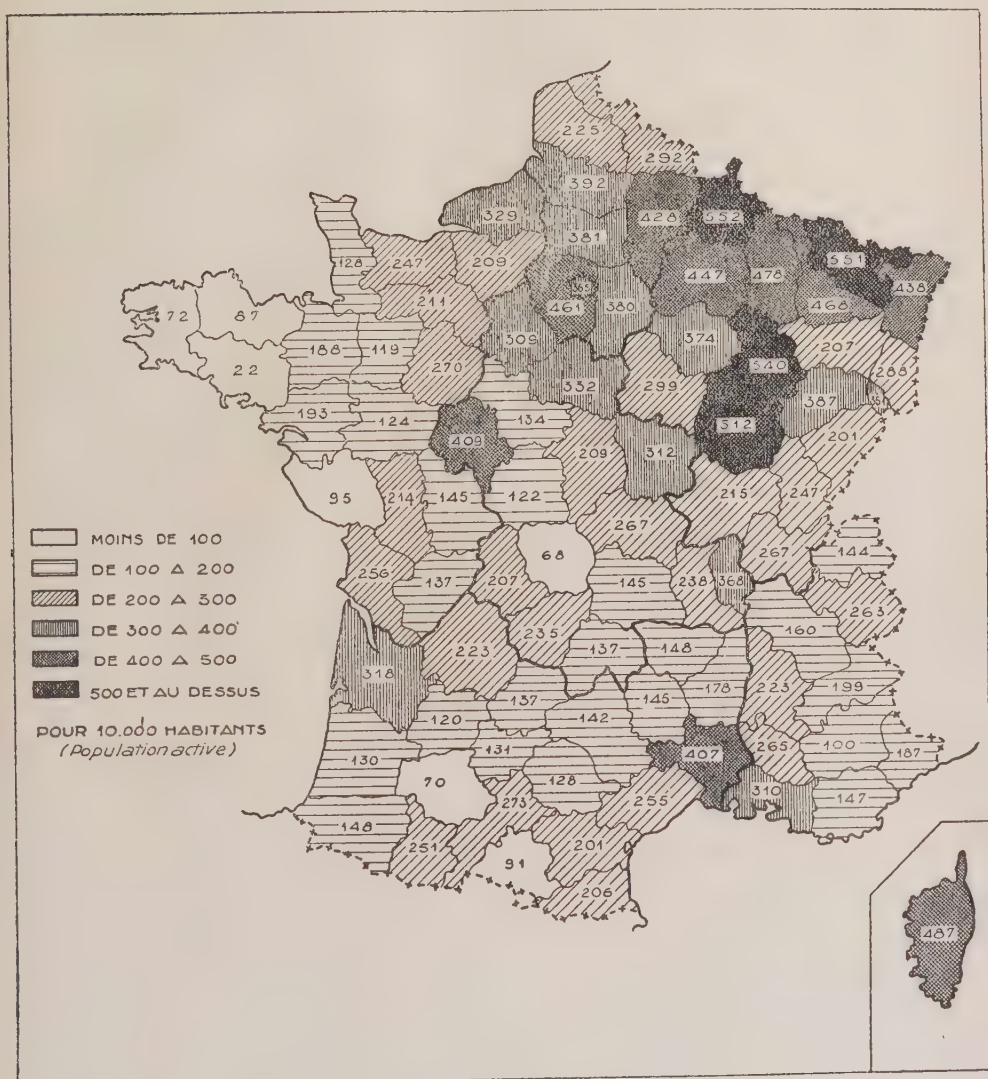


Fig. 10. — NOMBRE D'AGENTS DES COMPAGNIES DE CHEMIN DE FER
POUR 10.000 HABITANTS (population active).

rée (figure 10). Nous constatons qu'en général les résultats obtenus sont inversés et, la seconde carte correspondant à peu près directement à la densité des voies ferrées, on peut dire que, les départements de Seine et Seine-et-Oise étant mis évidemment à part, ce sont les régions où cette densité est la plus faible qui fournissent généralement le plus d'agents à la Compagnie.

Passons maintenant au recrutement et à l'embauche.

Nous verrons plus loin (1) que l'on peut entrer à la Compagnie comme auxiliaire ou comme temporaire supplémentaire.

En ce qui concerne cette dernière catégorie d'agents seule une condition d'âge est exigée :

Avoir plus de 40 ans et moins de 60 ans.

Pour être admis comme auxiliaire, le candidat doit satisfaire aux conditions suivantes :

- 1° Etre français ou naturalisé français ;
- 2° Avoir accompli son service militaire ;
- 3° Avoir au moins 21 ans et moins de 30 ans le jour de la mise en service, quelle que soit la date de la demande d'emploi ;
- 4° Avoir sans chaussures une taille minima de 1 m. 55 ;
- 5° Avoir une vue normale sans correction par des verres ;
- 6° Savoir lire, écrire et compter correctement ;
- 7° N'avoir encouru aucune condamnation ;
- 8° Résider depuis 5 ans au moins dans le département de la Seine ; cette dernière condition est récente et due au chômage.

Le contrôle des aptitudes physiques des candidats est très minutieusement effectué et afin de ne pas instruire inutilement des candidatures, dès réception d'une demande d'emploi, la Compagnie convoque l'intéressé pour lui faire passer une première visite qui décide de la suite à donner à la candidature.

Cette visite préliminaire s'ajoute pratiquement aux trois visites dont nous parlerons plus loin (1). En effet, chaque visite n'est valable que pour un mois et la constitution du dossier ainsi que l'instruction de la candidature exige un temps beaucoup plus long.

(1) Cf. chapitre III. Division administrative et position des agents.

En 1937, la mise en service de 100 agents a nécessité en moyenne les opérations suivantes :

573 candidats convoqués.

434 candidats présentés à l'examen médical.

119 candidats éliminés à cet examen.

315 candidats admis à l'examen médical.

186 candidats éliminés parce qu'ils ne remplissaient pas les conditions générales d'admission.

3 candidats refusés pour mauvais renseignements.

126 dossiers définitivement constitués.

26 dossiers mis en réserve.

Les 100 agents mis en service représentent donc 17 % des candidatures instruites.

Au point de vue degré d'instruction, le tableau ci-dessous donne la répartition des agents embauchés en 1937 :

Degré d'instruction	Nombre d'agents embauchés	%
Ingénieurs 1 ^{re} catégorie	3	0,12
Ingénieurs 2 ^e catégorie	10	0,41
Ingénieurs 3 ^e catégorie	»	»
Ingénieurs 4 ^e catégorie	52	2,13
Bacheliers.	32	1,31
Brevet élémentaire.	106	4,34
Etudes secondaires sans diplôme.....	50	2,05
Certificat d'études primaires	1.596	65,45
Sans diplôme.	590	24,19
Total.....	2.439	100 %

Parmi les agents mis en service, 8,31 % avaient donc une instruction égale ou supérieure au brevet élémentaire, ce qui correspond à un niveau de recrutement assez élevé. Par ailleurs, 24,19 % des candidats n'avaient aucun diplôme, mais l'examen probatoire qu'ils subissent à l'entrée approche sensiblement du niveau du certificat d'études primaires.

Les courbes de la figure 11 nous montrent les variations subies depuis une dizaine d'années par les demandes d'emplois permanents ou temporaires. Les pointes que nous constatons en 1927, 1931 et 1937 correspondent respectivement à la hausse de la livre à 240 francs, fin 1926 qui incita les gens à chercher des

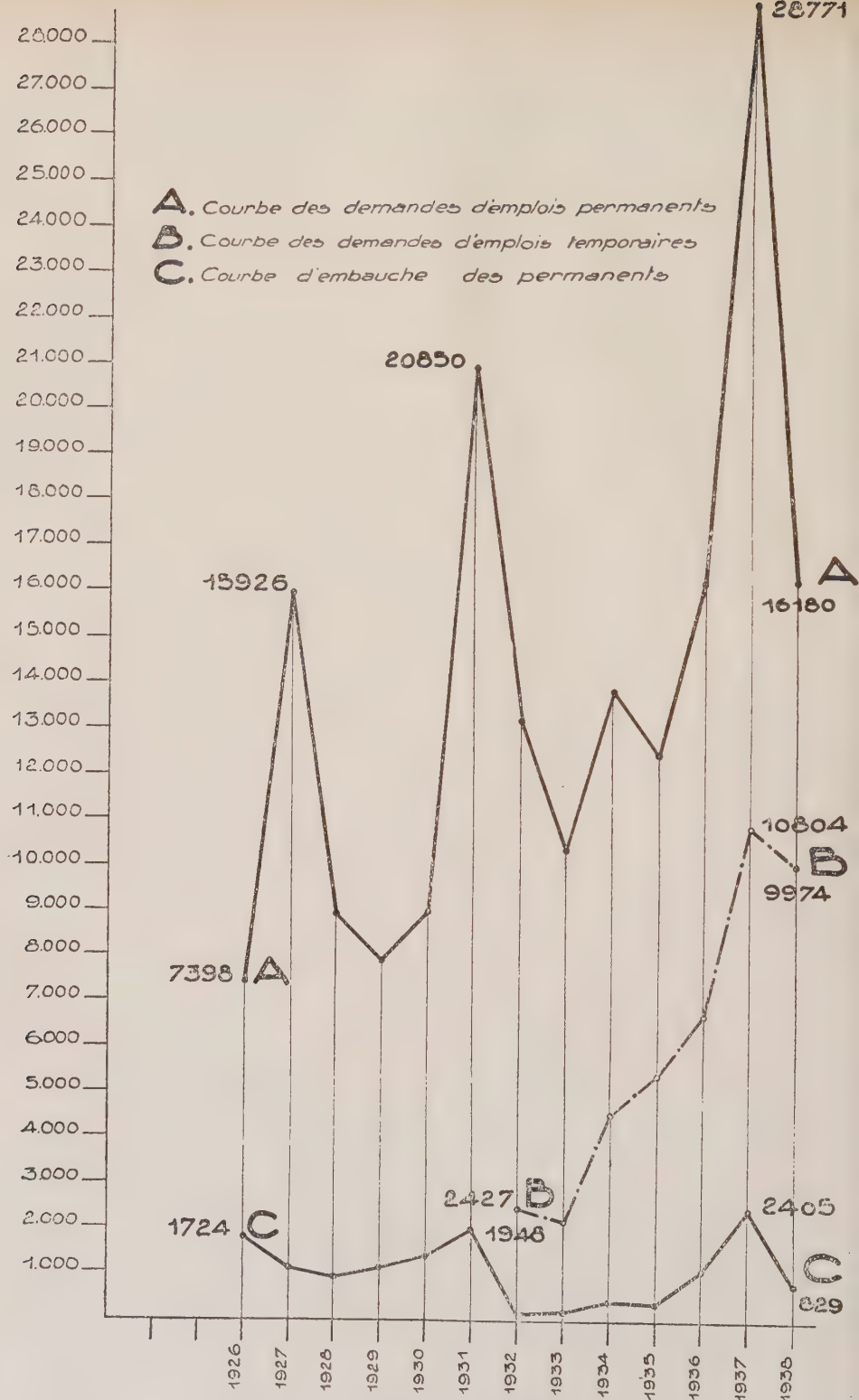


Fig. 11. — DEMANDES D'EMPLOI

emplois stables, à l'Exposition Coloniale, à l'Exposition Internationale et à la loi de 40 heures.

En ce qui concerne plus spécialement l'embauche, la courbe de la figure 4 nous indique que l'influence de la crise actuelle est absolument comparable à celle de la guerre 1914-1919. Malgré la pointe provoquée par la loi de 40 heures, il est probable que, pour quelques années encore, l'embauche sera très faible sinon nulle.

CHAPITRE II

HISTORIQUE DU STATUT DU PERSONNEL

Des déboires incessants et des difficultés sans nombre ont précédé la naissance du Chemin de fer métropolitain de Paris. Avant-projets, projets, contre-projets, rapports divers, enquêtes, contre-enquêtes, amendements, articles additionnels, notes de demandeurs en concession se sont succédés presque sans arrêt pendant plus de quarante ans, du projet de Brame et Flachet en 1855, à la Convention fondamentale de 1898.

Tous ces projets soulevèrent les plus grandes difficultés et mirent en conflit assemblées délibérantes et membres des pouvoirs publics, opposant même parfois ces pouvoirs les uns aux autres.

Nous ne mentionnerons pas les premiers projets, ceux-ci n'abordant pas les questions relatives au personnel ; ce personnel qui fait l'objet de notre étude actuelle laissait, en effet, assez indifférents les hommes de 1855.

Dès 1880, une poussée sociale se fit sentir qui obligea les législateurs, les administrateurs et les assemblées délibérantes à se préoccuper du sort des travailleurs.

Le projet de 1883 ou projet Buisson des Leszes et C^{ie} ne comportait lui-même primitivement aucune clause en faveur du personnel, mais, au cours de la discussion, on fut amené à insérer dans le contrat une clause de participation aux bénéfices. Cette clause, très en faveur à l'époque et fréquemment reproduite, sera reprise dans les autres projets successifs. En outre, un amendement fut adopté obligeant le concessionnaire à

n'employer, dans les services d'exploitation, qu'un dixième au maximum d'ouvriers ou d'employés étrangers; enfin, les ouvriers ou employés commissionnés devaient être pris uniquement parmi les nationaux français, selon les règles appliquées dans les services de la Ville de Paris. Nous voyons déjà poindre l'idée d'assimilation au personnel municipal, assimilation qui se fera, comme nous le verrons plus loin, en 1930.

Le projet gouvernemental de 1886 était relatif à un chemin de fer d'intérêt général reliant entre elles les grandes lignes de chemin de fer. En ce qui concerne le personnel, il donna lieu à de longues et vives discussions et finalement fut ainsi rédigé :

« ART. 6. — Les ouvriers et employés commissionnés ne pourront être révoqués qu'en raison de motifs légitimes et jugés tels par un jury formé de leurs pairs.

« Ils auront la gérance de leur caisse de retraite, de secours et d'assurance sur la vie.

« ART. 7. — Le Conseil d'Administration comprendra :
« 1° Trois membres nommés par le Conseil municipal; 2° Trois membres nommés par les employés dont les appointements ne dépassent pas 4.000 francs. »

Notons en passant que nous retrouvons à l'heure actuelle, dans les usines nationalisées, l'application de cette idée émise 1886.

L'article 8 donnait une part des bénéfices au personnel.

Sans l'insérer dans le projet, le Conseil municipal émit également, pour la première fois, le vœu suivant :

« La Compagnie s'interdit d'imposer à ses employés qui ont plus particulièrement la responsabilité de la vie des voyageurs, notamment les aiguilleurs, mécaniciens et conducteurs de train, plus de 10 heures consécutives de travail.

« Que l'intervalle entre la cessation et la reprise du travail ne puisse également être moins de 10 heures ».

Ce projet, comme les précédents, n'eut aucune suite.

Le projet de 1891, présenté par la Société Eiffel, cité pour mémoire, fut à peine discuté par le Conseil municipal. Ce dernier émit l'avis de revenir au programme de 1883 le jour même où il votait la mise à l'enquête de la ligne Est-Ouest ou « tube Berlier » qui devait mettre en communication le Bois de Vincennes et le Bois de Boulogne.

Le rapporteur de ce dernier projet préconisait une double série d'avantages à accorder au personnel touchant à la limitation de la journée de travail et à la participation aux bénéfices. Finalement, le temps de présence des agents fut fixé à 10 heures sous réserve de conditions plus avantageuses qui pourraient être obtenues par la suite. Un amendement fut même adjoint stipulant que le travail serait fait par deux équipes, chacune travaillant 10 heures au maximum.

C'était là un progrès très appréciable car les travailleurs adultes étaient alors soumis à la journée légale de 12 heures ; les travailleurs municipaux eux-mêmes n'avaient pas encore la journée de 10 heures, qui ne devait leur être accordée qu'en 1895.

En ce qui concerne la participation aux bénéfices, on adopta, après discussion, deux systèmes dont chacun devait jouer selon les cas et n'intéressant que le personnel dont les salaires ou appointements annuels étaient inférieurs à 4.000 francs.

Pour des raisons en grande partie financières, le projet Berlier fut lui aussi abandonné.

La cause principale de l'échec de tous ces projets successifs était la rivalité entre les pouvoirs publics, l'Etat voulant conserver au Métropolitain le caractère de chemin de fer d'intérêt général plus ou moins dépendant des grandes Compagnies, la Ville de Paris toute entière à l'idée d'un métropolitain urbain.

Signalons, pour mémoire, un nouveau conflit en 1894-1895.

En 1896, la Commission du Métropolitain chargea M. A. Berthelot de déposer un rapport sur la question.

L'accord s'étant fait, on décida de mettre la Concession au concours et l'administration dressa un projet de cahier des charges et un projet de Convention qui devaient constituer une base de discussion. Le projet de Convention ne comportait que deux articles visant le personnel :

L'article 3, dans son dernier alinéa, exigeait que le personnel de l'exploitation fut français.

L'article 17, relatif à la limitation de la journée de travail, reproduisait une clause insérée dans le projet Berlier :

« L'exploitation devra être organisée de façon que les
« ouvriers et employés ne puissent être astreints à une présence
« de plus de 10 heures par jour. Il y aura deux équipes jour-
« nalières pour tous les services ».

Parmi les candidats qui se présentèrent, quatre furent retenus : MM. Grosselin et Coignet, Lalance, la Compagnie générale de Traction et Faye.

Alors que l'article 3 ne soulevait aucune objection, les deux derniers demandeurs acceptaient l'article 17 sans modifications, tandis que les deux premiers y ajoutaient des conditions restrictives. En outre, M. Lalance et la Compagnie générale de Traction proposaient d'ajouter à l'article 17 un article 17 *bis* contenant de nouveaux avantages.

M. Lalance promettait de constituer un fonds de prévoyance pour les employés de salaire inférieur à 3.000 francs, par un versement égal au dixième des salaires.

La Compagnie générale de Traction promettait de constituer des livrets de la Caisse Nationale des Retraites, un service médical, une assurance et une participation aux bénéfices.

Cette dernière ayant été finalement désignée comme concessionnaire éventuel, un projet de convention précédé d'un cahier des charges avec la Compagnie générale de Traction fut élaboré par la Commission administrative.

L'article 3 restait intact, l'article 17 était remplacé par l'article 18, compte tenu de la clause restrictive limitant l'obligation des équipes aux services qui nécessitaient plus de 10 heures de travail indiquée par M. Lalance.

« ART. 18. — L'exploitation devra être organisée de façon
« que les ouvriers et employés ne puissent être astreints à une
« présence de plus de 10 heures.

« Il y aura deux équipes journalières distinctes pour tous
« les services nécessitant un travail de plus de 10 heures par
« jour. »

L'article 19 constituait l'exposé détaillé des promesses faites à la Sous-Commission administrative par la Compagnie générale de Traction; il était ainsi conçu :

« ART. 19. — Le concessionnaire s'oblige :

« a) A fournir à tout le personnel ouvrier des livrets à la
« Caisse Nationale des Retraites, les versements étant consti-
« tués au moyen de 2 % retenus sur le salaire des ouvriers,
« 6 % versés à leur nom par le Concessionnaire, dans les con-
« ditions définies au § d ci-après;

« b) A constituer un service médical et pharmaceutique;

« c) A assurer les ouvriers et employés contre les accidents
« ou à organiser une caisse spéciale dans ce but ;

« d) A inscrire dans les statuts de la Société à former en
« vertu de l'article 3 de la présente convention ⁽¹⁾, une clause de
« participation de 10 % sur les bénéfices distribués aux action-
« naires excédant un revenu de 6 %. La dite participation
« s'étendant à tout le personnel, la participation de 10 % ser-
« vira d'abord, à due concurrence, à assurer le versement
« stipulé au § a et sera pour le surplus répartie au personnel.

« En cas d'insuffisance de la participation, pour effectuer le
« versement prévu au § a, le concessionnaire devra imputer aux
« frais généraux la somme insuffisante pour opérer ce verse-
« ment ou le compléter. »

Telles furent les conditions arrêtées par la Commission administrative, mais la Commission municipale du Métropolitain ne crut pas que sur une question aussi importante, elle pût s'en rapporter aux études administratives et elle reprit article par article et le cahier des charges et le projet de Convention.

Le 25 mai 1897, on en arriva aux articles concernant le personnel. Entre temps, M. Veber avait déposé, au Conseil municipal, un rapport relatif à l'insertion, dans le cahier des charges des concessions, de clauses assurant aux ouvriers employés par les concessionnaires au moins les mêmes conditions de travail que celles votées par le Conseil municipal en faveur de son personnel. Depuis les délibérations des 22 juillet et 10 décembre 1892 et 13 juillet 1895, ces conditions étaient les suivantes :

- 1° Journée de 10 heures ;
- 2° Salaire minimum de 150 francs par mois ;
- 3° 26 jours de travail plus 2 jours de repos payés par mois ;
- 4° Salaire intégral pendant les périodes d'instruction militaire ;
- 5° Congé annuel de 10 jours sans retenue de salaire ;
- 6° Paiement à la quinzaine ;

(1) Cf. ART. 3. — La Compagnie Générale de Traction s'engage à former dans le délai de six mois à dater de la promulgation de la loi déclarative d'utilité publique, une Société anonyme au capital minimum, en numéraire, de 25.000.000 de francs, dont le Conseil d'administration sera composé exclusivement de Français, à laquelle elle cèdera la présente concession et qu'elle-même ne pourra la rétrocéder sans l'agrément de la Ville de Paris.

7° Journées de maladie dûment constatées payées;

8° Indemnités en cas d'accident.

Le rapporteur proposait en outre que l'administration ait toujours le droit d'imposer au concessionnaire les mesures d'hygiène et de sécurité reconnues nécessaires, et que, d'autre part, le concessionnaire fût tenu à la stricte observation des conditions de travail ci-dessus énumérées, sous peine de déchéance.

Ce rapport fut discuté au Conseil municipal le 21 mai 1897 et le Préfet fut invité « à y donner son approbation avant tout « nouvel octroi de concession ».

Le préfet, rendu circonspect par les nombreuses annulations qui avaient déjà eu lieu en cette matière, fit des réserves sur la légalité de certaines clauses; la délibération fut néanmoins prise le 24 mai 1897, elle devait être annulée par décret du 24 juin de la même année.

Il nous faut ici ouvrir une parenthèse et mentionner le conflit qui, depuis dix ans, opposait le Conseil municipal au Conseil d'Etat, ce dernier annulant impitoyablement les décisions prises, le premier soutenant en vain son droit de fixer dans les marchés de travaux publics des conditions de travail aux entrepreneurs et s'empressant de prendre à nouveau de semblables délibérations.

La jurisprudence du Conseil d'Etat était basée sur le fait que les délibérations du Conseil municipal étaient contraires aux principes de publicité et de concurrence posés par l'ordonnance du 14 novembre 1867 pour les entreprises et fournitures faites au nom des communes.

Le rapporteur ne l'ignorait pas, mais il estimait qu'il s'agissait ici de concession de travaux publics où la forme de gré à gré est fréquente et où par suite les règles tirées de la liberté de la concurrence n'ont plus les mêmes valeurs; d'autre part, il y avait des précédents, en France et à l'étranger, qui montraient combien l'intervention des pouvoirs publics était ici désirable.

Quoiqu'il en soit, nous venons de le voir, la délibération fut encore annulée.

Revenons à la séance du 25 mai 1897; le rapporteur inséra purement et simplement dans l'article 18 les conditions de travail proposées par M. Veber, en précisant que les maladies et

accidents seraient constatés par un médecin de l'administration municipale, et en y ajoutant, sur l'insistance du Syndicat des travailleurs des Chemins de fer de France et des Colonies, un paragraphe relatif au commissionnement. Quant à l'article 19, il fut conservé et copié tout au long à la suite de l'article 18, une seule modification fut apportée : on ajouta au § *a* les mots « à capital aliéné » et celui-ci devint :

« *a*) A fournir à tout le personnel ouvrier des livrets à la Caisse Nationale des Retraites, les versements étant constitués à capital aliéné, au moyen de 2 %, ...etc... »

Cette modification avait son importance : devant le silence de la Convention, les versements auraient pu se faire avec ou sans réserve de capital et le résultat est loin d'être le même.

Le versement étant fait à capital réservé, si le déposant décède avant l'âge convenu, les versements, sans intérêts, sont restitués aux héritiers ; par contre, si le déposant atteint l'âge de la retraite, il reçoit une pension diminuée, puisqu'à sa mort le capital sera restitué.

Le versement étant fait, au contraire, à capital aliéné, si le déposant décède avant l'âge convenu, les versements restent à la Caisse ; par contre, si le déposant atteint l'âge de la retraite, la pension qui lui est servie est plus forte que dans le cas précédent, puisqu'il n'y a pas de restitution éventuelle de capital.

C'est le second système qui garantissait au déposant une pension plus considérable, mais en dépossédant sa famille, qui fut choisi.

Le concessionnaire formula quelques observations et proposa diverses modifications, entre autres le remplacement du médecin de l'administration municipale par un médecin de la Caisse de prévoyance, ce qui fut accepté car, si l'administration était dessaisie, c'était aux ouvriers et employés eux-mêmes qu'elle remettait le contrôle, d'après la constitution même de cette Caisse de prévoyance.

D'un autre côté, l'idée de la participation aux bénéfices étant écartée sur la proposition du rapporteur, M. Veber, celui-ci demanda, en remplacement, de faire supporter la charge entière de la Caisse des Retraites à la Compagnie. Cette dernière refusa ; elle accepta cependant, à titre de transaction, de réduire le taux de la retenue pour la retraite lorsque le trafic aurait dépassé une certaine valeur.

Finalement, après de nouvelles discussions, le projet définitif de concession fut adopté sans débat le 9 juillet 1897.

Les articles concernant le personnel étaient, en définitive, dans la Convention du 27 janvier 1898, devenus les suivants :

« ART. 16. — L'exploitation devra être organisée de façon
« à satisfaire aux prescriptions suivantes :

« 1° Les salaires ou appointements des ouvriers et employés
« devront être payés à la quinzaine et ne pourront pas être
« inférieurs à 150 francs par mois. Les hommes employés tem-
« porairement recevront un salaire qui ne pourra être inférieur
« à 5 francs par jour ;

« 2° La durée de la journée de travail ne pourra excéder
« 10 heures. Un jour de repos par semaine ou deux demi-jour-
« nées seront accordés au personnel ;

« 3° Sera accordé, sans retenue de salaire, un congé annuel
« de 10 jours ;

« 4° Le salaire intégral sera assuré pendant les périodes
« d'instruction militaire ;

« 5° Les jours de maladie dûment constatée par un médecin
« désigné par la Caisse instituée en vertu de l'article 17
« ci-après, seront payés dans leur intégralité pendant au moins
« une année ;

« 6° En cas d'accident survenu pendant le travail et entraî-
« nant une incapacité momentanée, l'ouvrier recevra son salaire
« entier jusqu'à complète guérison, sans préjudice de l'indem-
« nité qui lui serait due en cas d'infirmité totale ou partielle ;

« 7° Les travailleurs occupés à l'entreprise seront assurés
« contre les accidents aux frais exclusifs du Concessionnaire,
« qui ne pourra faire, de ce chef, aucune retenue sur les salaires.
« De plus, quelle que soit l'imputation de la responsabilité d'un
« accident, le Concessionnaire sera toujours directement res-
« ponsable vis-à-vis de la victime du paiement de l'indemnité.

« Un médecin désigné par la Caisse spéciale instituée en
« vertu de l'article 17 sera appelé à constater chaque accident
« et devra en apprécier la nature et les conséquences ;

« 8° L'administration aura toujours le droit d'imposer les
« mesures de sécurité et d'hygiène reconnues nécessaires ;

« 9° Une commission sera délivrée, sous forme de contrat
« de louage, à tout employé ou ouvrier majeur des deux sexes
« ayant accompli 24 mois de service.

« Le concessionnaire est tenu à la stricte observation des conditions de travail ci-dessus énumérées, sous peine de déchéance.

« ART. 17. — Le concessionnaire s'oblige :

« a) A fournir à tout le personnel ouvrier des livrets à la Caisse Nationale des Retraites, les versements étant constitués à capital aliéné au moyen de 2 %, retenue sur le salaire des ouvriers, 6 % versés à leur nom par le concessionnaire dans les conditions définies ci-après. Toutefois, lorsque le nombre des voyageurs dépassera 220 millions, la retenue sur le salaire des ouvriers sera réduite à 1 % et le versement à faire en leur nom par le concessionnaire sera porté à 7 % ;

« b) A constituer un service médical et pharmaceutique gratuit ;

« c) A assurer les ouvriers et employés contre les accidents.

« Pour assurer l'exécution tant des paragraphes b et c du présent article, que des paragraphes 5, 6 et 7 de l'article 16 ci-dessus, le concessionnaire organisera une Caisse spéciale qui sera gérée par les employés et les ouvriers eux-mêmes.

« Le concessionnaire devra imputer aux frais généraux la somme suffisante pour opérer les versements stipulés aux paragraphes a, b, c. »

D'après le dernier paragraphe de l'article 2 de la loi du 11 juin 1880 sur les chemins de fer d'intérêt local et les tramways, ce projet devait encore être soumis à l'examen du Conseil général des Ponts et Chaussées et du Conseil d'Etat.

Le Conseil général des Ponts et Chaussées adopta le projet en faisant des réserves sur les deux premiers paragraphes de l'article 16 et en supprimant le dernier paragraphe du même article, relatif à la déchéance, comme trop sévère. Le Conseil d'Etat, fidèle à sa jurisprudence, proposa la suppression pure et simple des deux premiers paragraphes de l'article 16.

Le 30 juin 1898 fut promulguée la loi déclarative d'utilité publique du Chemin de fer Métropolitain de Paris ; elle portait à son article 5 :

« Les dispositions des paragraphes 1^{er} et 2^e de l'article 16 de la Convention précitée du 27 janvier 1898 seront supprimées. »

La charte du personnel sortait meurtrie de cette lutte entre les corps constitués ; mais c'était là une gravité de principe

qui ne touchait pas aux avantages pratiques du personnel ; en effet, dès que fut connu le sort des paragraphes 1^{er} et 2^e de l'article 16, la Compagnie générale de Traction s'engageait par lettre du 29 mars 1898, à en appliquer le contenu, même en l'absence d'obligation légale.

La Compagnie du Chemin de fer Métropolitain de Paris se substitua bientôt à la Compagnie générale de Traction, substitution approuvée, suivant l'article 3 de la précédente convention, par un décret délibéré en Conseil d'Etat en date du 19 avril 1899.

Le 19 juillet 1900 la ligne n° 1 était ouverte à la circulation.

La charte ouvrière dont nous venons d'exposer la pénible naissance devait vivre plus de vingt ans dans sa forme primitive.

Notons en passant que quelques années plus tard, la Convention du 19 juin 1909 annexée à la loi du 30 mars 1910, relative à l'extension du réseau, créait des emplois réservés à la Compagnie du Métropolitain ; son article 4 stipulait en effet :

« La Compagnie du Chemin de fer Métropolitain réservera
« aux anciens militaires remplissant les conditions prévues à
« l'article 69 de la loi du 21 mars 1905, le quart des emplois de
« début vacants dans son personnel. »

Comme nous le verrons plus loin, à part la grève de janvier 1901, nous n'assistons jusqu'à 1918 qu'à des différends qui se règlent à l'amiable entre la Compagnie et son personnel, celle-ci ayant d'ailleurs accordé à ce dernier la liberté de se syndiquer dès 1901.

La guerre ayant imposé à la Compagnie, par ses conséquences, un surcroît de charges que celle-ci estima extra-contractuel, cette dernière adressa aux représentants de la Ville de Paris une demande de compensation amiable à laquelle il ne fut donné aucune suite. Transformant alors cette demande en réclamation contentieuse, la Compagnie introduisit devant le Conseil de Préfecture de la Seine, une instance judiciaire.

En vue de mettre fin à ce différend, les deux parties contractantes arrêterent, à titre de transaction, les dispositions de la Convention du 8 mai 1919 qui modifiait temporairement, dans les limites fixées par la loi du 30 novembre 1916, quelques-unes des modalités d'exploitation du réseau.

Entre temps, votée hâtivement pour dissiper les menaces

d'un premier mai, la loi du 23 avril 1919, dite loi de 8 heures, devait être appliquée à la Compagnie dès juin 1919 et y modifier les conditions de travail.

Enfin, l'agitation sociale qui suivit immédiatement l'après-guerre, la série de grèves de 1919 et 1920, les revendications des cheminots qui obtinrent en 1920 le Statut de Rémunération commun à tous les réseaux, tout concourait à hâter l'élaboration d'un Statut du Personnel et d'un Règlement général des Retraites (voir plus loin Chapitre IX Retraites), ensemble qui devait rajeunir la charte fondamentale de 1898.

Aussi trouvons-nous dans la Convention du 26 mars 1921, qui substituait un régime définitif d'exploitation au régime provisoire de la Convention de 1919, tout un paragraphe consacré au personnel.

A son article 9, cette Convention spécifie tout d'abord le maintien au personnel de tous les avantages qui lui avaient été consentis jusqu'à cette date et prévoit ensuite, pour le personnel ayant un rang inférieur à celui de sous-chef de service, la création d'une Commission mixte du personnel des Chemins de fer souterrains de la Ville de Paris.

Cette Commission, dont la composition devait être fixée par le Préfet de la Seine, comprendrait trois nombres égaux de voix délibératives représentant respectivement la Ville de Paris, la Compagnie et le personnel ; les représentants de la Ville seraient désignés moitié par le Conseil municipal, moitié par le Préfet de la Seine, ceux du personnel étant élus dans les formes arrêtées par ce dernier.

Cette Commission était chargée d'élaborer le Statut du personnel et d'étudier toutes modifications qu'il serait nécessaire d'apporter ultérieurement aussi bien à celui-ci qu'au régime des retraites, étant entendu que toute mesure susceptible d'entraîner des charges supplémentaires serait soumise à la décision de la Ville de Paris.

Ce même article 9 prévoyait également, par la Compagnie, la création d'un conseil de travail et d'un conseil de discipline, ces conseils devant comporter la représentation du personnel sur des bases analogues à celles admises dans les autres industries de transports en commun de la région parisienne.

Enfin, une prime de 2 %, calculée sur le produit du trafic voyageur, devait être répartie entre tous les agents. La Commis-

sion mixte fut constituée par l'arrêté du 20 janvier 1922, comme la Commission de la S. T. C. R. P. Elle comprit les trois fractions distinctes suivantes :

Premier tiers :

Le Secrétaire général de la Préfecture de la Seine, Président.

Le Directeur général de l'inspection générale et des Transports ou son délégué.

Le Directeur du Contentieux ou son délégué.

L'Ingénieur en chef du contrôle des voies ferrées d'intérêt local ou son délégué.

4 Conseillers municipaux désignés par l'Assemblée.

Deuxième tiers :

6 représentants de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain.

2 représentants de la Société du Nord-Sud.

Troisième tiers :

6 représentants du personnel de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain, à savoir :

1 représentant pour chacune des catégories A, B, C, D, E, F.

2 représentants du personnel de la Société du Nord-Sud.

1 représentant pour l'ensemble des catégories A, E, F.

1 représentant pour l'ensemble des catégories B, C, D, ces diverses catégories correspondant à celles de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain.

Les suppléants étaient également au nombre de 6 pour le Métropolitain, de 2 pour le Nord-Sud.

Cette Commission mixte mit deux ans à élaborer le Statut du personnel qui parut en 1924, avec effet rétroactif au 16 juillet 1921.

Nous n'entrerons pas ici dans le détail de ce Statut qui, malgré ses modifications et adjonctions nombreuses, est encore, dans ses grandes lignes, en vigueur aujourd'hui et fait l'objet de l'étude qui suit.

De même que pour la S. T. C. R. P., l'arrêté constitutif du 20 janvier 1922 n'avait pas fixé la durée du mandat des délégués; c'est alors qu'intervint l'arrêté du 29 juin 1925 qui fixa celle-ci à 4 années à partir du 17 juin 1925. Ce même arrêté précisa que tous les agents, ouvriers et employés âgés d'au moins 18 ans et entrés au service des Compagnies depuis le 1^{er} janvier 1925 au moins, étaient électeurs; ne pouvaient être

élus que les agents, ouvriers et employés, ayant 25 années d'âge et 5 années de service à la date de l'élection.

Cette commission mixte fut donc permanente et on peut dire qu'elle constitua un organe de revendications ininterrompues, d'autant plus que, dans ce sens, il se produisit une sorte d'émulation entre syndicats rivaux.

Quoiqu'il en soit, en raison de la hausse croissante du coût de la vie d'une part et de l'effort social pour l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs, d'autre part, les années suivantes virent se succéder des additifs et de nouvelles éditions qui furent appliquées aux dates suivantes :

- Edition 1925 : 19 mai 1925.
- Edition 1927 : 1^{er} juin 1927.
- Edition 1928 : 24 octobre 1928.
- Edition 1929 : 1^{er} juin 1929.
- Edition 1929 *bis* : 8 novembre 1929.

Nous arrivons maintenant à une date d'une importance considérable pour l'avenir de la Compagnie :

Le prolongement en banlieue du Chemin de fer Métropolitain, dont le principe avait été adopté par les Assemblées municipale et départementale dans leur session de fin 1927, entrait dans sa phase de réalisation.

La volonté des deux Assemblées de doter à très bref délai la banlieue parisienne d'un réseau de transports rapides à grand débit, soudé au réseau urbain déjà exploité, se conjugua, d'ailleurs, avec le désir maintes fois manifesté d'unifier, par la fusion des deux Compagnies exploitantes, Chemin de fer Métropolitain et Nord-Sud, le régime d'exploitation de ce réseau urbain. Les pourparlers engagés dans les derniers mois de l'année 1928 étaient sur le point d'aboutir; le rachat du Nord-Sud aura lieu le 1^{er} janvier 1930. Enfin, les revendications du personnel qui réclamait son assimilation au personnel municipal, déjà avant la guerre, vont recevoir satisfaction.

Une nouvelle Convention tripartite fut passée le 1^{er} octobre 1929 entre la Ville de Paris, la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain et la Société du Chemin de fer électrique souterrain Nord-Sud de Paris.

Seul, l'article 14 de cette Convention intéresse notre étude. Cet article annule et remplace l'article 9 de la Convention de 1921.

Stipulant tout d'abord que le personnel pourrait être indifféremment employé sur le réseau urbain et sur le réseau de banlieue, il portait ensuite que :

« Le personnel ayant un rang inférieur à celui de sous-chef de service sera désormais assimilé au personnel municipal et jouira, à conditions équivalentes de recrutement, de responsabilités et d'attributions, du même Statut que ce dernier. »

La Commission mixte, instituée par l'article 9 de la Convention du 26 mars 1921 était maintenue jusqu'à ce que soient fixées les conditions d'assimilation des divers grades et emplois. Elle devait communiquer le résultat de ses travaux à l'Assemblée qui lui en donnerait acte et lui accorderait, si nécessaire, prorogation de son mandat, dans un délai maximum de deux ans.

Ce même article prévoyait également que la représentation du personnel du Nord-Sud à la Caisse de Prévoyance, à la Commission mixte du personnel et au Conseil de discipline, serait immédiatement adjointe, tant pour les délégués titulaires que pour les suppléants, aux organismes équivalents du Métropolitain.

Enfin, un Conseil du travail, composé de délégués élus par le personnel devait être constitué pour étudier, avec les représentants de la Compagnie, toutes les questions relatives aux conditions du travail, du point de vue de la sécurité, de l'hygiène et, d'une façon générale, les questions intéressant la participation du personnel à la bonne marche de l'exploitation. Cet organisme devait succéder à la Commission mixte du personnel, les conditions de l'élection des représentants du personnel et du fonctionnement de ce Conseil du travail étant déterminées par arrêté du Préfet de la Seine.

La Commission mixte travailla plus d'un an et tint sa dernière séance le 3 février 1931. Le Statut du personnel eut encore deux éditions, en 1930 et 1931, qui furent appliquées respectivement le 1^{er} janvier 1930, date de l'assimilation et le 1^{er} mars 1931.

Cette assimilation au personnel municipal, dont on a beaucoup parlé, ne fut en réalité que relative. On a pu dire en effet que « le cadre d'une Compagnie de chemins de fer peut être considéré comme constitué par un agrégat de professions juxtaposées, professions très différentes les unes des

« autres ⁽¹⁾ ». Ceci est encore très vrai pour la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain et si, pour certaines catégories, la catégorie A² entre autres, l'assimilation fut relativement aisée, pour beaucoup d'emplois, elle se révéla au contraire difficile à réaliser et pour tout dire factice et arbitraire. On dut souvent se contenter de rapprocher des traitements équivalents, si bien qu'il serait, en réalité, plus juste de dire qu'il y eut analogie et non pas assimilation, comme le montre le tableau suivant, qui contient le résultat des travaux de la Commission mixte sur la question :

TABLEAU DONNANT LA CORRESPONDANCE DES EMPLOIS
AU MÉTROPOLITAIN AVEC CEUX DE LA VILLE DE PARIS

MÉTROPOLITAIN	VILLE DE PARIS
CATÉGORIE A ¹	
Ingénieurs principaux (anciennement ingénieurs attachés au Service central).	Ingénieurs en chef des travaux de Paris (3 dernières classes). Ingénieurs T. P. V. P. 3 premières classes).
Ingénieurs chefs de groupe (anciennement sous-ingénieurs).	Ingénieurs T. P. V. P.
Ingénieurs chefs d'atelier.	
Conducteurs principaux de travaux.	
Inspecteurs principaux.	
Inspecteurs.	
Chefs d'entretien.	Ingénieurs T. P. V. P. et ingénieurs-adjoints, pour partie.
Conducteurs de travaux et assimilés.	
Sous-inspecteurs.	Conducteurs municipaux, pour partie.
Contrôleurs principaux.	
Chefs de gare.	
Chefs conducteurs principaux.	
Chefs et sous-chefs de section.	
Sous-chefs d'atelier, d'entretien et assimilés.	

(1) *Revue Générale des Chemins de fer* (juin 1936).

**TABLEAU DONNANT LA CORRESPONDANCE DES EMPLOIS
AU MÉTROPOLITAIN AVEC CEUX DE LA VILLE DE PARIS (suite)**

MÉTROPOLITAIN	VILLE DE PARIS
Contrôleurs (anciennement sous-contrôleurs). Chefs conducteurs (anciennement sous-chefs). Sous-chefs de gare. Chefs de départ et assimilés. Chefs d'équipe et assimilés. Sous-chefs d'équipe. Brigadiers. Electriciens visiteurs et assimilés. Aspirants électriciens. CATÉGORIE A³ Chefs de secrétariat. Chefs des bureaux et assimilés. Chefs de bureau et assimilés. Sous-chefs de bureau. Secrétaires administratifs et assimilés. Premiers commis principaux et assimilés. Commis principaux et assimilés. Commis et assimilés. Expéditionnaires principaux et assimilés. Expéditionnaires et assimilés. CATÉGORIE A³ Huissiers et assimilés. Garçons de bureau et assimilés.	Conducteurs municipaux, pour partie. Contremaîtres, série III, groupes F. et G. Chefs ouvriers. Chefs cantonniers principaux. Série III, groupe D. et E. Chefs ouvriers (1^{re} classe). Chefs de service et chefs de bureau (3 premières classes). Chefs de bureau et sous-chefs de bureau (2 premières classes). Sous-chefs de bureau. Rédacteurs. Premiers commis principaux. Commis principaux. Commis. Expéditionnaires principaux. Expéditionnaires. Appariteurs. Garçons de bureau.

TABLEAU DONNANT LA CORRESPONDANCE DES EMPLOIS
AU MÉTROPOLITAIN AVEC CEUX DE LA VILLE DE PARIS (suite)

MÉTROPOLITAIN	VILLE DE PARIS
CATÉGORIES B, C, D.	
Chefs surveillants principaux.	Série II, groupe C. — Ouvriers d'état.
Chefs de train principaux.	
Conducteurs principaux et assimilés.	
Chefs surveillants.	Série II, groupe B. — Paveurs, etc...
Chefs de train.	
Conducteurs et assimilés.	
Autorisés chefs surveillants.	Série II, groupe A. — Chauffeurs, etc.
Autorisés chefs de train.	
Elèves-conducteurs	
Surveillants.	Série I, groupe D. — Aides d'atelier.
Gardes.	
Receveuses et assimilés.	
Surveillantes A. R.	Série I, groupe C. — Aides d'usine.
Surveillantes.	Série I, groupe B. — Cantonniers de nettoyage.
Dames d'équipes.	
CATÉGORIES E, F.	
Ouvriers d'état spécialistes.	Série II, groupe C. — Ouvriers d'état.
Ouvriers d'état.	Série II, groupe B. — Paveurs, bûcherons, etc...
Brigadiers nettoyeurs et assimilés.	Série I, groupe D. — Aides d'atelier.
Aides-ouvriers.	Série I, groupe D. — Cantonniers de nettoyage.
Nettoyeurs.	Série I, groupe A. — Ouvrières.
Manœuvres et assimilés.	
Ouvrières.	
Nettoyeuses et assimilées.	

En ce qui concerne le Conseil du travail, celui-ci ne fut jamais réuni, l'arrêté constitutif n'ayant pas été pris.

Quelques années plus tard, les décrets Laval des 16 juillet (art. 2) et 30 juillet 1935 (art. 5) instituaient un prélèvement de 10 % sur les traitements supérieurs à 12.000 francs net et majoraient d'une année le temps d'ancienneté imposé pour le changement de classe. Cette dernière modification, appliquée en vertu de l'arrêté préfectoral du 25 juillet 1935, devait être rapportée le 20 juin 1936. Les nominations suspendues furent immédiatement rétablies avec rappel d'ancienneté.

Le changement de politique qui suivit les élections législatives de 1936 vint également modifier les conditions de travail avec le décret du 27 avril 1937, pris en application de la loi du 21 juin 1936, loi dite « loi de 40 heures ». Le prélèvement de 10 % disparut également par étapes, suivant les catégories de personnel pour cesser définitivement en janvier 1938 ; simultanément plusieurs suppléments temporaires vinrent relever les traitements.

Tous ces changements, joints à l'exploitation de la ligne de Sceaux par la Compagnie depuis le 18 janvier 1938, exploitation qui nécessita la création d'emplois nouveaux, soumis à l'approbation préfectorale par lettre du 23 mars 1938, entraînent une refonte du Statut, dont une nouvelle édition est à l'étude.

De nouvelles modifications plus profondes semblent d'ailleurs se dessiner, comme le laissent entrevoir le décret du 4 juillet 1938 sur la coordination du « régime d'assurance du personnel des départements, des communes et des établissements publics départementaux ou communaux d'assistance ou de bienfaisance », et le projet de délibération voté par le Conseil municipal dans sa séance du 7 juillet 1938.

Le décret du 4 juillet établit que les règlements particuliers et statuts institués en faveur des salariés susvisés dont la rémunération totale annuelle, compte tenu des charges de famille au sens de la législation sur les assurances sociales, n'excède pas les chiffres limites prévus par cette législation, doivent assurer à ces derniers, à leur conjoint et à leurs enfants à charge au sens de la même législation, des avantages équivalents pour chaque risque dans son ensemble, aux prestations du régime général des assurances sociales.

Le décret spécial nécessaire pour le personnel de la Compagnie est à l'étude et il est probable que la gratuité des soins

médicaux s'étendra aux femmes et enfants d'agents tout au moins pour une certaine catégorie du personnel.

Quant au projet de délibération du Conseil municipal du 7 juillet 1938, il est conçu en ces termes :

« ...L'Administration est invitée :

« 1° A instituer une Direction Générale du personnel ayant
« droit de contrôle sur tous les personnels, tant de la ville de
« Paris que des Services annexes, avec droit de regard sur les
« personnels des Services concédés, en ce qui concerne notam-
« ment les conditions d'assimilation aux personnels municipaux ;

« 2° A préparer les mesures propres à permettre un
« regroupement rationnel des Services comportant diminution
« du nombre des Directions. Cette réforme devra être réalisée
« par étapes, au fur et à mesure des mises à la retraite, ou des
« affectations à d'autres postes. »

Enfin, la question de la coordination des transports en commun de la région parisienne est de nouveau à l'ordre du jour et peut être ces jours prochains verrons-nous une refonte des sociétés concédées qui entraînera une modification nouvelle du Statut du personnel.

CHAPITRE III

DIVISION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL ET POSITION DES AGENTS

§ I. — DIVISION ADMINISTRATIVE DES AGENTS

Les agents de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain de Paris se divisent, comme d'ailleurs les agents de toutes les Compagnies de chemins de fer et de tous les services concédés, en deux catégories principales :

- 1° Les agents du cadre permanent ;
- 2° Les agents temporaires.

Les agents du cadre permanent sont les seuls auxquels, en principe (1), s'applique le Statut du personnel. Ils constituent l'effectif nécessaire pour les besoins normaux de l'exploitation et se divisent eux-mêmes en deux groupes :

a) Le premier comprend les agents en stage d'affiliation ou « *Stagiaires* ». Ce sont des employés ou ouvriers qui, ayant servi 2 mois au moins et 3 mois au plus comme auxiliaires, sont susceptibles d'entrer ultérieurement dans le cadre normal du personnel titulaire de la Compagnie. Leur nomination de stagiaire ne peut avoir lieu qu'après une visite médicale satisfaisante, appelée « Visite de Stage ». Comme nous le verrons plus

(1) Certaines prescriptions, nous le verrons plus loin, s'appliquent également aux temporaires présents du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.

loin, l'agent, dès sa nomination de stagiaire, voit son salaire subir la retenue de 5 %, prévue pour la retraite.

b) Le second groupe, le plus important, comprend les agents titulaires ou agents « *commissionnés* », comme ils sont plus communément appelés. Ils sont ainsi qualifiés parce qu'ils reçoivent un titre de « Commission » qui les attache définitivement au service de la Compagnie ; ils jouissent alors des droits et immunités accordés par un contrat de louage intervenu entre eux et la Compagnie et défini par le Statut du Personnel depuis 1924.

Pour être commissionné, l'agent stagiaire doit avoir atteint l'âge de 21 ans et avoir accompli au moins une année et au plus 15 mois de service effectif. Il doit, en outre, passer au préalable une nouvelle visite médicale devant les médecins de la Compagnie. Le commissionnement ne peut être prononcé que si le résultat de cette visite, dite « Visite de commissionnement », est favorable.

Si, au cours de cette visite, le stagiaire est reconnu comme ne remplissant pas les conditions physiques requises pour être titularisé, il lui est possible, sur sa demande, d'être soumis à une seconde visite au cours de laquelle le médecin de la Caisse de Prévoyance fera connaître son avis.

D'autre part, tout agent présent à la Compagnie avant son service militaire, y revenant libéré de ce service et réunissant les conditions de temps indiquées plus haut, doit néanmoins, en tout état de cause, effectuer un stage de trois mois avant d'être commissionné.

Après 15 mois de stage au maximum, tout agent doit être commissionné ou rayé des cadres.

Les *agents temporaires* se divisent, eux aussi, en plusieurs groupes :

a) Les agents *auxiliaires* qui sont soit des agents pris à l'essai, soit des agents en instance de retraite.

Les agents pris à titre d'essai, après une visite médicale satisfaisante dite « Visite d'admission », sont susceptibles, nous l'avons vu, de devenir stagiaires après 2 mois au moins et 3 mois au plus de présence à la Compagnie, si leur service donne satisfaction.

L'agent en instance de retraite, nous le verrons plus loin, peut, par mesure gracieuse de la Compagnie, s'il en fait la

demande et s'il présente encore la capacité suffisante, rester dans son emploi, à titre d'auxiliaire, jusqu'au jour du premier paiement des arrérages de sa pension.

b) Les *temporaires*, embauchés pour des travaux exceptionnels et de durée limitée, plus spécialement les temporaires d'été, embauchés pour les remplacements pendant la période des congés. L'exercice 1937 a vu un nombre important de temporaires embauchés par suite de l'Exposition internationale, nombre dépassant notablement celui des temporaires embauchés pour l'Exposition Coloniale de 1931.

c) Les *temporaires spéciaux* qui sont des agents embauchés pendant la dernière guerre pour remplacer les agents mobilisés et conservés exceptionnellement en service, mais ne pouvant recevoir aucun avancement nouveau. Il ne restait plus, d'ailleurs, le 10 novembre 1938, que 5 de ces agents à la Compagnie : 1 au Service du Mouvement, 4 aux Services Administratifs.

Les chemins de fer souterrains de Paris furent en effet très touchés par la mobilisation :

Au Métropolitain, sur 5.478 agents en service à la mobilisation, il en restait moins de 1.100 en août 1914 et au Nord-Sud, sur 1.096 agents, seulement 153 dont 64 femmes.

Ce qui représentait respectivement pour les deux Compagnies, une diminution brusque de leur effectif, de 80 % et 86 %.

Les vides furent comblés en faisant appel au personnel des industries et services divers que la mobilisation avait mis en chômage, et surtout aux femmes, filles et sœurs d'agents mobilisés.

A la fin de la guerre, les effectifs des deux Compagnies étaient devenus les suivants :

Métropolitain : 4.627 agents ; *Nord-Sud* : 993 agents.

Il avait donc fallu embaucher au total 3.267 temporaires spéciaux environ, car parmi eux il faut compter les agents du cadre permanent réformés, qui avaient pu reprendre leur service, ceux-ci en petit nombre d'ailleurs.

Nous donnons ci-après un tableau indiquant, pour le second semestre de l'année 1937, la répartition de l'effectif moyen entre ces diverses catégories (132 malades non compris) :

Catégories	Nombre	Proportion en %.
1° AGENTS PERMANENTS :		
a) Stagiaires	358	2,29
b) Commissionnés.	12.970	82,98
2° AGENTS TEMPORAIRES :		
a) Auxiliaires.	358	2,29
Agents en instance de retraite	19	0,12
b) Temporaires d'été.	1.916	12,26
c) Temporaires spéciaux	10	0,06
Totaux	15.631	100 %

Depuis 1924, le personnel permanent de la Compagnie est réglementé, comme nous l'avons vu, par un Statut du Personnel, les grades et emplois des agents — sauf ceux, très peu nombreux d'ailleurs, de quelques agents supérieurs hors-statut — sont répartis en catégories auxquelles correspondent des échelles de traitement que nous retrouverons plus loin. Cette classification du personnel, par rapport à l'emploi occupé, nous donne les six catégories d'agents suivantes, certaines étant elles-mêmes divisées en sous-catégories.

1° *Catégorie A.*

Se divise elle-même en :

Catégorie A 1 : Services centraux de tous les services, correspondant aux cadres de toutes les catégories B, C, D, E, F.

Catégorie A 2 (1^{re} partie) : Cadre du personnel des bureaux.

Catégorie A 2 (2^e partie) : Personnel des bureaux.

Catégorie A 3 : Gens de service.

2° *Catégorie B.*

Se subdivisant en :

Catégorie B a : Agents des stations (hommes).

Catégorie B b : Agents des stations (femmes).

3° *Catégorie C.* : Agents des trains.

4° *Catégorie D.* : Agents de la traction.

5° *Catégorie E.* : Agents du Service du Matériel roulant (Séries I et II).

6° *Catégorie F.* : Agents des Services de la Voie et des Accès, du matériel-fixe-électrique et des sous-stations (Séries I et II).

(La série I correspond au personnel non professionnel et la série II, au personnel professionnel).

Nous retrouverons ce classement par catégories au sujet de la hiérarchie, des élections au Conseil de discipline et des salaires.

Nous donnons ci-dessous, à titre documentaire, la composition détaillée actuelle (octobre 1938) de chacune de ces catégories.

1° CATÉGORIE A

A 1. — *Services centraux de tous les services.*

Ingénieurs principaux.

Ingénieurs chefs de groupe.

Ingénieurs chefs d'atelier de 1^{re} catégorie.

Ingénieurs chefs d'atelier de 2^e catégorie.

Ingénieurs des travaux.

Inspecteurs principaux.

Inspecteurs des travaux.

Chefs d'entretien.

Inspecteurs.

Chefs de section.

Sous-inspecteurs.

Sous-inspecteurs des travaux.

Sous-chefs d'atelier.

* Chefs de gare principaux.

* Régulateurs principaux.

Sous-chefs de section.

Sous-chefs d'entretien.

Surveillants de travaux.

Agents réceptionnaires.

Contrôleurs principaux.

* Régulateurs.

* Chefs de gare 1^{re} catégorie.

* Sous-chefs de gare principaux.

* Emploi nouveau, créé par suite du rattachement de la ligne de Sceaux.

- * Contrôleurs principaux des manœuvres.
Chefs conducteurs principaux.

Contrôleurs.

- * Chefs de gare 2^e catégorie.
- * Sous-chefs de gare 1^{re} catégorie.
- * Employés de 1^{re} classe principaux.
Chefs conducteurs.

- * Chefs de gare 3^e catégorie.
- * Sous-chefs de gare 2^e catégorie.
Chefs de départ.
- * Employés de 1^{re} classe.
- * Autorisés chefs conducteurs.

Aspirants électriciens.

Contremaîtres principaux.

Contremaîtres.

Chefs poseurs.

Brigadiers.

Chefs parcoureurs.

Sous-chefs poseurs.

Electriciens-visiteurs.

Chefs de sous-station.

Surveillants de canalisations haute-tension.

A 2. — *Personnel des Bureaux* (1^{re} partie).

Chefs de Secrétariat.

Chefs des bureaux.

Chefs des magasins.

Chefs de bureau.

Chefs magasiniers.

Caissier principal.

Comptables principaux.

Préposés aux recettes.

Contrôleurs des dépenses de 1^{er} établissement.

Sous-chefs de bureau.

Dessinateurs principaux.

Magasiniers.

Comptables.

Préposés aux recettes adjoints.

* Emploi nouveau, créé par suite du rattachement de la ligne de Sceaux.

Secrétaires administratifs.
Commis d'ordre.
Dessinateurs projeteurs.
Magasiniers adjoints.
Aides-préposés aux recettes.

A 2. — *Personnel des bureaux (2^e partie).*

Premiers commis principaux.

Commis principaux.
Dessinateurs.
Dames dactylographes principales (1^{re} section) et assimilées.
Expéditionnaires principaux.
Dessinateurs-adjoints.
Dames dactylographes principales (2^e section).
Dames vérificatrices principales.
Dames calculatrices principales.
Dames enquêteuses.
Dames infirmières principales.
Dames employées principales.

Commis, vérificateurs, infirmiers.
Aides-dessinateurs.
Dames dactylographes (1^{re} section) et assimilées.

Expéditionnaires.
Dames dactylographes (2^e section).
Dames vérificatrices.
Dames calculatrices.
Dames téléphonistes.
Dames infirmières.
Dames employées.

A 3. — *Gens de service.*

Commis d'archives.

Huissiers.
Brigadiers des garçons.

Garçons de bureau.
Concierges du bâtiment d'Administration.

* Emploi nouveau, créé par suite du rattachement de la ligne de Sceaux.

2^e CATÉGORIE B. — *Agents des stations.*

- Chefs surveillants principaux.
- * Facteurs enregistrants principaux.
 - * Employés de 2^e classe principaux.
 - * Chefs de manutention principaux.
 - * Chefs receveurs principaux.
- Chefs surveillants.
- * Facteurs enregistrants.
 - * Employés de 2^e classe.
 - * Chefs de manutention.
 - * Chefs receveurs.
- Gardiens de recettes.
- Afficheurs.
- * Surveillants. — Receveurs principaux.
 - * Receveuses principales.
- Autorisés chefs surveillants.
- * Autorisés facteurs enregistrants.
 - * Autorisés employés de 2^e classe.
 - * Autorisés chefs de manutention.
 - * Surveillants-receveurs.
- Receveuses.
- Receveuses-surveillantes.
- * Facteurs.
 - * Surveillants de manutention.
- Surveillants.
- Surveillantes.
- * Hommes d'équipe autorisés surveillants.
 - * Hommes d'équipe.
- Dames d'équipe.

3^e CATÉGORIE C. — *Agents des trains.*

- Chefs de train principaux.
- * Chefs de manœuvre principaux.
 - * Chefs aiguilleurs principaux.
- Chefs de train.
- Chefs de manœuvre.
- Chefs aiguilleurs.

* Emploi nouveau, créé par suite du rattachement de la ligne de Sceaux.

Autorisés chefs de train.
Autorisés chefs de manœuvre.
Autorisés chefs aiguilleurs.
Gardes,
Aiguilleurs.
Secrétaires.
Surveillants de manœuvre.

4^e CATÉGORIE D. — *Agents de la traction.*

Conducteurs principaux.
Conducteurs.
Elèves conducteurs.

5^e CATÉGORIE E. — *Agents du Service du matériel.*

Série II (professionnels).

Groupe C. — Ouvriers d'état spécialistes.
Groupe B. — Ouvriers d'état.
Conducteurs de manœuvres.

Série I (non professionnels).

Groupe D. — Chefs nettoyeurs.
Concierges des ateliers.
Aides-magasiniers.
Aides-ouvriers.

* Groupe C. — Manœuvres spécialisés.

Groupe B. — Nettoyeurs.
Manœuvres.

Groupe A. — Ouvrières.
Nettoyeuses.

* Emploi nouveau, créé par suite du rattachement de la ligne de Sceaux.

6^e CATÉGORIE F. — *Agents des Services de la Voie et des Accès
du Matériel-Fixe-Electrique et des sous-stations.*

Série II (professionnels).

Groupe C. — Ouvriers d'état spécialistes.

Groupe B. — Ouvriers d'état.
Ouvriers poseurs.
Ouvriers parcoureurs.
Electriciens conducteurs.
Electriciens d'ascenseurs.
Brigadiers distributeurs.

Groupe A. — Brigadiers nettoyeurs.
Brigadiers chaumeurs.
Elèves électriciens d'ascenseurs.

Série I (non professionnels).

Groupe D. — Poseurs.
Parcoureurs.
Chaumeurs.
Aides-ouvriers.

Groupe B. — Nettoyeurs.
Manœuvres.
Distributeurs de sous-stations.

Groupe A. — Surveillantes.
Ouvrières.
Nettoyeuses.

Les effectifs moyens des agents, au cours des seconds semestres des années 1936 et 1937, dans ces diverses catégories sont donnés dans le tableau suivant :

CATÉGORIES	2 ^e SEMESTRE 1936		2 ^e SEMESTRE 1937		Augmen- tation en %.
	Effectif	Proportion en %.	Effectif	Proportion en %.	
A 1.....	1.037	8,5	1.187	7,6	14,4
A 2 (1 ^{re} partie).....	105	0,8	107	0,7	1,9
A 2 (2 ^e partie).....	444	3,6	495	3,2	11,4
A 3.....	33	0,3	34	0,2	3,0
Ba.....	2 188	17,9	2.564	16,4	17,1
Bb.....	1.355	11,1	1.467	9,4	8,2
C.....	2.975	24,3	3.292	21,1	10,6
D.....	1.208	9,9	1.695	10,8	40,3
E.....	1.345	11	1.719	11	27,8
F.....	842	6,9	1.076	6,9	27,7
Total.....	11.532	94,3 %	13.636	87,3 %	18,2 %
A ajouter, pour mémoire.					
Temporaires.....	655	5,3	1.945	12 4	196,9
Personnel hors statut.....	51	0,4	50	0,3	— 2
Total général.....	12.238	100 %	15.631	100 %	19,5 ⁽¹⁾ %

Il existe également un autre classement qui présente un grand intérêt surtout au point de vue de la retraite.

(1) Remarquons que cette augmentation est due non seulement à l'application de la loi des 40 heures, mais aussi à l'extension du réseau.

Les agents permanents sont classés en :

1° Agents des services sédentaires ;

2° Agents des services actifs ;

3° Agents que leurs fonctions appellent à un service permanent dans les lignes souterraines.

A titre documentaire, nous donnons ci-dessous la composition de ces 3 catégories :

1^{re} catégorie (Agents des services sédentaires).

Cette catégorie comprend les agents des catégories A 2 et A 3 y compris les employés de bureau, des magasins et des ateliers ainsi que les pointeurs.

2^e catégorie (Agents des services actifs).

Cette catégorie comprend tous les agents des catégories A 1, B, C, E, F, qui ne font pas partie de la 3^e catégorie.

3^e catégorie (Agents que leurs fonctions appellent à un service permanent dans les lignes souterraines).

Cette catégorie comprend dans les différents services :

a) En ce qui concerne le réseau urbain et de banlieue, ligne de Sceaux exceptée :

Service du Mouvement.

Agents de la catégorie A 1 (jusqu'au grade de chef de groupe inclus).
Agents des catégories B et C.

Service de la Traction.

Agents de la catégorie A 1 (jusqu'au grade de chef de groupe inclus).
Agents de la catégorie D.

Service de la Voie et des Accès.

Agents de la catégorie A 1 (jusqu'au grade de chef de section inclus).
Agents de la catégorie F (à condition de ne pas travailler dans un atelier aérien pendant tout ou partie du service).

Service du M. F. E. et des sous-stations.

Agents de la catégorie A 1 (jusqu'au grade de chef de section inclus).
Agents de la catégorie F des sous-stations Etoile, Louvre et Villiers.

Service du Matériel Roulant.

Agents des catégories A 1 et F de l'atelier d'Auteuil et visiteurs de quai dans les terminus.

b) En ce qui concerne les agents de la ligne de Sceaux :

Agents des stations Luxembourg et Port-Royal, agents de recette et de contrôle de la station Denfert-Rochereau, l'équipe de contrôle de route et tous les agents des trains.

Pour la catégorie A 1 : le chef de ligne et son adjoint, les régulateurs, les chefs de gare et chefs de service des stations Luxembourg et Denfert-Rochereau, les brigadiers visiteurs de Luxembourg.

Tous les autres agents sont classés 2^e catégorie.

Nous allons donner maintenant la répartition administrative des divers services qui participent à l'exploitation de la Compagnie. Ceux-ci sont groupés depuis le 1^{er} novembre 1938 en quatre directions. Nous trouvons successivement :

1^o Une *Direction générale* avec son secrétariat et ses bureaux divers (Comptabilité d'exploitation et de 1^{er} Etablissement, Bureau de la Paye, Bureau des Expéditions) ;

2^o Une *Direction des Services techniques* et son secrétariat, groupant les services suivants :

a) Service technique ;

b) Service de la voie et des accès (comprenant lui-même : Gros-œuvre, Accès, Etudes des lignes nouvelles, Matériel fixe ligne de Sceaux. Voie et ouvrages d'art.) ;

c) Service du M. F. E. et des sous-stations (comprenant lui-même : Etudes M. F. E., Canalisations éclairage, Appareils élévateurs, épuisements, signaux, téléphone, études sous-stations, sous-stations et canalisations haute-tension, Ligne de Sceaux).

3^o Une *Direction des Services de l'Exploitation* avec son secrétariat, groupant les services suivants :

a) Service des Etudes ;

b) Service du Mouvement ;

c) Service de la Traction ;

d) Service du Matériel roulant ;

e) Service du personnel et médical (1).

4^o Une *Direction des Travaux Neufs* et son secrétariat groupant les services suivants :

a) Service des études ;

(1) Jusqu'au 1^{er} novembre 1938, ces Services étaient groupés dans une Direction des Services administratifs supprimée à cette date.

- b) Service des Accès, Gros-œuvre et Ouvrages d'art;
- c) Service des Aménagements d'accès;
- d) Service électrique;
- e) Service des Approvisionnements (1).

5° Enfin, à part, relevant du Secrétaire général, les *Services Généraux* de la Compagnie.

- a) Service de la Comptabilité Générale et de la Statistique;
- b) Service des Retraites;
- c) Service du Contentieux et du Domaine.

La répartition de l'effectif moyen des agents du cadre permanent au cours des seconds semestres des années 1936 et 1937 s'établit selon le tableau ci-dessous, pour les principaux services :

SERVICES	2 ^e Semestre 1936		2 ^e Semestre 1937		Augmentation en %
	Effectif	Proportion en %	Effectif	Proportion en %	
Direction et Secrétariat	95	0,8	110	0,8	15,8
Services Administratifs.	68	0,6	93	0,7	36,7
Service du Mouvement	6.834	59,3	7.658	56	12 »
Service de la Traction	1.368	11,9	1.913	14	39,8
Service du Matériel roulant	1.543	13,4	1.939	14,2	25,6
Service de la Voie et des Accès..	363	3,1	397	2,9	9,3
Service du M. F. E. et des sous-st.	835	7,2	1.111	8,1	33 »
Service des Travaux neufs.....	102	0,9	111	0,8	8,8
Service des Approvisionnements.	105	0,9	114	0,8	8,5
Services généraux	219	1,9	235	1,7	7,3
Total....	11.532	100 %	13.681	100 %	18,6

L'examen des deux derniers tableaux nous fait ressortir une augmentation de près de 20 % de l'effectif total et de 18,5 % des permanents, augmentation due à l'application de la loi de 40 heures au cours du premier semestre 1937. L'augmentation très importante des temporaires est due elle aussi à l'applica-

(1) Jusqu'au 1^{er} novembre 1938, ces Services étaient groupés dans une Direction des Services administratifs supprimée à cette date.

tion des 40 heures mais surtout à l'Exposition Internationale de 1937.

§ II. — POSITION DES AGENTS

Au point de vue administratif, les agents peuvent se trouver dans les positions suivantes :

1° *Présence.*

Cette position est celle de l'agent en service normal.

Les journées et heures de présence sont payées, pour chaque catégorie, conformément au barème prévu par le Statut; les primes de présence ou de rendement, la prime de 2 % sont dues et payées pendant celle-ci.

Les journées du congé annuel ou à valoir sur ce congé sont considérées comme journées de présence et payées comme telles mais les primes ne sont pas prises en considération.

2° *Absence régulière.*

a) Pour maladie ou accident du travail :

Les allocations et indemnités sont réglées conformément au Statut (1).

En cas de maladie de longue durée, l'agent est considéré comme absent au point de vue du congé ultérieur mais continue à toucher son traitement pendant un an au maximum. A l'expiration de l'année de congé, l'agent passe devant la Commission Médicale des Retraites qui prononce sa réforme définitive ou son maintien en activité s'il est jugé capable de reprendre son service.

b) Sur demande de l'agent et après autorisation du chef de service :

Celles de ces journées qui ne sont pas à valoir sur le congé annuel ne sont pas payées.

3° *Absence irrégulière.*

C'est la position de l'agent qui, sans autorisation préalable ou sans motif justifié, ne s'est pas présenté à son travail normal aux jour et heure prescrits par les règlements ou tableaux de service.

(1) Cf. chapitre VI. Régime des maladies et blessures.

Le Statut prévoit que tout agent absent irrégulièrement est considéré, après 3 jours, comme ayant rompu son contrat de travail et par suite comme démissionnaire.

Que doit-on penser du cas où un agent est arrêté et emprisonné pour un délit commis en dehors de son service ?

Doit-il être considéré comme démissionnaire pour absence illégale de plus de trois jours entraînant rupture du contrat de travail de son fait, ou peut-il, au contraire, arguer de la force majeure, ou plus exactement du fait du prince ?

Il n'est pas douteux que la Compagnie, étant civilement responsable de ses agents vis-à-vis du public, doit conserver la direction absolue de son personnel ; c'est là son droit et son devoir. Il n'est, d'autre part, au pouvoir d'aucun tribunal d'ordonner la réintégration pure et simple d'un agent ; tout au plus, s'il juge que la rupture du contrat de travail incombe à la Compagnie, peut-il condamner cette dernière à des dommages et intérêts.

Quel est donc le responsable de la rupture du contrat ?

Est-ce l'agent pour n'avoir pas rempli tous ses engagements ?

Est-ce la Compagnie pour emploi abusif d'un article du Statut ?

L'absence de jurisprudence confirmée en la matière et visant la Compagnie, empêche de donner à la question une réponse catégorique.

Si l'on entend faire jouer l'article considéré du Statut d'une façon rigoureuse, il semble néanmoins que l'on puisse prendre comme critère la justification de l'arrestation.

Dans le cas où l'agent est condamné, l'arrestation était justifiée et l'exception de force majeure ne saurait être accueillie car il manque, à notre avis, un élément constitutif de cette force majeure, à savoir la cause étrangère qui ne peut être imputée au débiteur de l'obligation. En effet, si l'arrestation vient bien, *ipso facto*, empêcher l'agent de se rendre à son travail, indépendamment de sa volonté, il n'est pas douteux qu'elle découle néanmoins d'un acte défectueux ou criminel délibérément commis à un moment où l'agent avait son libre arbitre, acte qui devait entraîner, par voie de conséquence, cette incarcération. La cause initiale dépendant uniquement de la volonté de l'agent, la rupture du contrat de travail peut être imputée à ce dernier.

Si, au contraire, l'agent est acquitté, il peut soutenir, en principe, que son arrestation était injustifiée et, dans ce cas, l'exception du fait du prince, ou de la force majeure, peut jouer pleinement; l'agent, considéré comme démissionnaire, peut alors, le cas échéant, être réintégré.

Quid de la condamnation avec sursis ?

Dans ce cas, l'arrestation était encore justifiée, puisqu'il y avait eu délit ou crime et la rupture du contrat provient du fait de l'agent.

Mais ici, il semble que l'on ne puisse s'en tenir à une règle absolue trop rigide et, qu'en pratique, il y ait lieu d'examiner chaque cas particulier, comme lorsque l'agent a bénéficié d'un acquittement, le résultat de cet examen pouvant donner lieu à des solutions différentes.

Que se passe-t-il pour les fonctionnaires de l'Etat ?

En général, lorsqu'un fonctionnaire est inculqué d'un crime ou d'un délit, commis soit dans, soit en dehors de l'exercice de ses fonctions, il est « suspendu provisoirement » de celles-ci. Cette suspension provisoire ne constitue pas en l'espèce une mesure disciplinaire, elle n'est même pas prévue dans les textes, c'est là une mesure purement conservatoire qui ne préjuge et n'engage en rien l'avenir.

Lorsque le jugement pénal a été rendu, si ce dernier condamne, l'Administration doit engager la procédure disciplinaire pour régulariser vis-à-vis d'elle la situation de l'intéressé.

L'Administration reste libre d'engager la procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire acquitté, procédure qui peut aboutir, malgré l'acquittement, à la révocation; sinon, elle doit réintégrer et le fonctionnaire est considéré comme n'ayant pas cessé d'appartenir à l'Administration et perçoit en particulier un rappel de traitement.

Parfois, l'Administration poursuit la procédure disciplinaire en même temps que se déroule la procédure pénale, mais alors les deux procédures sont indépendantes.

Nous devons encore signaler que le Conseil d'Etat ne semble pas admettre que l'on puisse faire jouer automatiquement un tel article de statut sans engager de procédure disciplinaire. En effet, dans un arrêt du 10 décembre 1937 (1) statuant sur le

(1) Cf. LEBON, 10 décembre 1937, page 1.016.

recours d'un agent de la police d'Etat d'Alger, considéré comme démissionnaire pour absence irrégulière de plus de huit jours, nous trouvons :

« Considérant que si l'article 50 du règlement du personnel de la police d'Etat d'Alger, après avoir indiqué que « toute absence du service sans congé régulier ou permission du commissaire central ou du préfet donnera lieu à une mesure disciplinaire », ajoute que « toute absence irrégulière dépassant huit jours sera considérée comme une démission », cette dernière disposition ne saurait, en dehors du cas spécial où les circonstances de fait seraient telles qu'elles impliquassent que l'agent a entendu rompre lui-même le lien l'unissant à l'Administration, priver le dit agent des garanties imposées par la loi avant toute mesure de révocation.

« Et qu'il est constant que le sieur D. ne peut être regardé comme ayant eu, à un moment quelconque, la volonté de quitter l'Administration; qu'en le déclarant démissionnaire, le préfet a prononcé en réalité sa révocation; que le requérant est, dès lors, fondé à soutenir que l'arrêté attaqué, intervenu sans qu'il eut été satisfait aux prescriptions de l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, est entaché d'excès de pouvoir;... »

Quoiqu'il en soit, nous devons rappeler qu'il ne faut pas oublier le caractère hybride de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain de Paris : Si c'est un service public concédé, partiellement assimilé, nous l'avons déjà vu, au personnel de la Ville de Paris, c'est aussi une Société anonyme à caractère industriel gardant l'entière direction de son personnel, sous certaines conditions garanties par le Statut du personnel que nous étudions, Statut faisant la loi entre les parties.

Les décisions du Directeur général sont sans recours devant le Conseil d'Etat et ne peuvent être comparées à celles d'un Préfet qui, elles, sont susceptibles d'être annulées par ce tribunal; enfin, l'assimilation du personnel de la Compagnie avec celui de la Ville de Paris est loin d'être totale et absolue, sauf pour certains cas bien déterminés, pour lesquels nous trouvons des textes précis, comme par exemple, en ce qui concerne les congés de longue durée pour tuberculose ouverte (1).

(1) Cf. chapitre VII. Les Congés.

4° *La disponibilité d'office sans traitement.*

Cette position résulte d'une punition prévue par les dispositions du statut relatives aux sanctions ⁽¹⁾.

L'agent en disponibilité d'office sans traitement est considéré comme absent au point de vue du congé ultérieur ; il perd, pendant la période de disponibilité, ses droits à la carte de circulation, à l'avancement et à la retraite.

5° *La disponibilité au titre de membre permanent des organisations syndicales.*

Tous les versements à faire, s'il y a lieu, au compte Caisse des Retraites, par l'agent dans cette position, sont à la charge exclusive de ce dernier.

L'agent en disponibilité au titre de membre permanent des organisations syndicales voit son avancement suspendu mais conserve sa carte de circulation.

6° *La réforme.*

Cette position est réglée par les dispositions du Règlement général des Retraites ⁽²⁾. Elle est prononcée par la Commission Médicale des Retraites dont les décisions sont sans appel.

7° *La retraite.*

Position également définie et réglée par le Règlement Général des Retraites ⁽²⁾.

8° *La révocation.*

Cette dernière est prononcée dans les conditions prévues dans les dispositions du statut relatives aux sanctions ⁽¹⁾.

(1) Cf. chapitre IV. Hiérarchie et discipline.

(2) Cf. chapitre IX. Les Retraites.

CHAPITRE IV

HIERARCHIE ET DISCIPLINE

§ 1^{er}. — HIÉRARCHIE

Chacune des catégories de personnel que nous avons indiquées plus haut ⁽¹⁾, est composée d'un certain nombre d'échelles qui constituent la hiérarchie à l'intérieur de ces catégories; les échelles elles-mêmes sont constituées d'un certain nombre d'échelons ou classes qui établissent l'ancienneté dans chaque échelle. Nous reparlerons d'ailleurs de toute cette classification au sujet des salaires.

Le passage d'une échelle à l'échelle immédiatement supérieure se fait au concours ou à l'ancienneté, le changement de catégorie se faisant toujours au concours.

Avant d'indiquer comment peut se faire le changement de catégorie, nous allons étudier le changement d'échelle à l'intérieur de chaque catégorie, en traitant à part le cas des catégories A qui sont soumises à des règles particulières.

Catégories B a et C.

Ces deux catégories comprennent chacune 4 échelles de 5 classes.

L'agent entré à la Compagnie comme garde ou surveillant peut, dès son commissionnement, se présenter à l'examen de chef de train ou de chef surveillant.

Sont nommés A. C. T. (autorisés chefs de train) ou A. C. S. (autorisés chefs surveillants) :

1° Sans condition d'ancienneté, les agents reçus à l'examen

(1) Cf. chapitre III. Division administrative du personnel et position des agents.

précédent qui n'ont pu être nommés chefs de train ou chefs surveillants, du fait de leur classement ;

2° Après trois ans de service effectif, les gardes ou surveillants reconnus aptes après examen.

Sont nommés chefs de train ou chefs surveillants :

1° Les agents reçus à l'examen de chef de train ou de chef surveillant, dans la limite des places disponibles ;

2° Les A. C. T. et A. C. S. qui ont rempli effectivement les fonctions de chef de train ou de chef surveillant pendant 550 jours consécutifs ou non.

Le grade de chef de train principal ou de chef surveillant principal ne peut être acquis qu'après 10 ans de grade de chef de train ou de chef surveillant, dont 2 ans à la hors-classe.

Catégorie B b.

Cette catégorie comprend 3 échelles de 5 classes.

Suivant les besoins du service, les surveillantes, commissionnées ou non, peuvent être autorisées à tenir une caisse.

Sont nommées receveuses :

1° Les surveillantes reçues à l'examen de receveuse ;

2° Les surveillantes qui ont tenu une caisse pendant 550 jours consécutifs ou non.

Le grade de receveuse principale ne peut être acquis qu'après 10 ans de grade de receveuse dont 2 ans à la hors-classe.

Catégorie C.

Cette catégorie comprend 3 échelles de 5 classes.

Sont nommés élèves-conducteurs les agents qui, après avoir suivi des cours spéciaux, sont reçus à l'examen devant le contrôle des V. F. I. L.

Les conducteurs sont choisis parmi les élèves-conducteurs qui ont effectué 275 jours de remplacement, consécutifs ou non.

Le grade de conducteur principal ne peut être acquis qu'après 10 ans de grade, dont 2 ans à la hors-classe.

Catégorie E.

Cette catégorie comprend 6 échelles de 5 classes, la dernière échelle étant réservée aux dames employées (pour mémoire).

Les aides ouvriers sont désignés, après examen professionnel, parmi les manœuvres ayant au moins 3 ans de service.

Les ouvriers d'état sont recrutés par concours ouvert aux manœuvres, aides-ouvriers et agents des autres services. Peuvent également être nommés ouvriers d'état, s'ils sont reconnus aptes après examen professionnel, les aides-ouvriers ayant accompli 3 ans de service effectif.

Les ouvriers d'état spécialistes sont recrutés au concours parmi les ouvriers d'état ou encore, après examen professionnel, parmi les ouvriers d'état ayant au moins 6 ans de grade.

Catégorie F.

Cette catégorie comprend également 6 échelles de 5 classes, la dernière échelle étant toujours réservée aux dames employées (toujours pour mémoire). Nous devons ici distinguer les différents services : Voie et Accès, M. F. E. (Matériel-Fixe-Electrique) et sous-stations.

Service Voie et Accès :

Peuvent se présenter au concours de :

A. — Aide-ouvrier ou parcoureur (Accès) :

Les manœuvres du service ainsi que les agents des autres services, quelle que soit leur ancienneté à la Compagnie.

B. — Brigadier-chaaleur :

Les chaumeurs du service, commissionnés.

C. — Ouvrier d'état :

1° Les aides-ouvriers, parcoureurs (Accès) ou manœuvres, commissionnés ou stagiaires, quelle que soit leur ancienneté à la Compagnie ;

2° Les agents des autres services, quelle que soit leur ancienneté à la Compagnie.

D. — Ouvrier poseur :

Les agents poseurs du service, après un an de stage ou commissionnés.

E. — Ouvrier d'état spécialiste :

Les agents commissionnés, ouvriers d'état ou assimilés, ayant dans leur emploi au moins 6 mois d'ancienneté.

L'agent reçu à l'un quelconque des concours A, B, C et D, est toujours nommé faisant fonctions, il n'est titularisé

qu'après un mois de stage si sa conduite et son travail donnent toute satisfaction.

L'agent reçu au concours E est nommé directement, sans faire de temps de faisant fonctions.

Service M. F. E. et sous-stations :

Tous les postes d'ouvrier d'état et d'ouvrier d'état spécialiste sont obtenus au concours.

Peuvent se présenter au concours de :

A. — Ouvrier d'état :

1° Les agents aides-ouvriers ou manœuvres, commissionnés ou stagiaires, quelle que soit leur ancienneté à la Compagnie ;

2° Les agents des autres services, quelle que soit leur ancienneté à la Compagnie.

B. — Ouvrier d'état spécialiste :

Les agents commissionnés déjà titularisés ouvriers d'état au Service du M. F. E. et des sous-stations, ou électriciens de sous-stations, ayant dans ces grades au moins 6 mois d'ancienneté.

L'agent reçu au premier de ces concours est toujours nommé faisant fonctions, il n'est titularisé qu'après un mois de stage, si son travail et sa conduite donnent toute satisfaction.

L'agent reçu au second concours est nommé directement au grade.

Catégories A 1, A 2 (1^{re} partie), A 2 (2^e partie), A 3.

Ces diverses catégories comprennent respectivement :

Catégorie A 1, 13 échelles de 2, 4, 5, 6 et 7 classes plus le grade spécial d'aspirant-électricien ne comportant qu'une classe unique.

Catégorie A 2 (1^{re} partie), 5 échelles de 4, 5 et 6 classes.

Catégorie A 2 (2^e partie), 5 échelles de 3, 5 et 6 classes.

Catégorie A 3, 3 échelles de 4 et 6 classes.

Le changement d'échelle dans chacune de ces catégories se fait en principe toujours au choix, sauf en ce qui concerne les expéditionnaires et les commis qui passent à l'ancienneté respectivement expéditionnaires principaux et commis principaux.

Passons maintenant au changement de catégorie qui, nous

l'avons déjà dit, ne peut se faire que par concours. Ces concours sont de deux sortes :

1° Les concours permettant le passage de la première échelle des catégories B, C, D, E, F, à la dernière échelle de la catégorie A 1 et donnant aux agents la possibilité de terminer leur carrière dans les 5 dernières échelles de la catégorie A 1.

Ces concours sont au nombre de 4 :

— Concours de sous-chef de gare pour les agents de la catégorie B.

— Concours de contrôleur pour les agents de la catégorie C.

— Concours de chef conducteur pour les agents de la catégorie D.

— Concours de brigadier ou de surveillant haute-tension pour les agents des catégories E et F.

Les trois premiers sont ouverts respectivement aux chefs surveillants, chefs de train et conducteurs sans condition d'ancienneté.

Le dernier, aux ouvriers spécialistes sans condition d'ancienneté, sauf en ce qui concerne les brigadiers de sous-stations et les surveillants de canalisations haute-tension pour lesquels une ancienneté de 2 ans de Compagnie est exigée.

2° Les concours permettant le passage de la catégorie A 2 (2^e partie) à la catégorie A 2 (1^{re} partie).

Ces concours furent réclamés par le Syndicat à plusieurs reprises ; la Compagnie lui ayant accordé satisfaction, trois concours ont été prévus :

— Concours de secrétaire administratif.

— Concours de magasinier-adjoint.

— Concours de dessinateur-projecteur.

Le premier de ceux-ci vient d'être ouvert, pour la première fois, en novembre 1938, les autres ne doivent fonctionner qu'ultérieurement.

Nous trouvons enfin le concours d'aspirant-électricien permettant aux agents qui y ont été reçu d'être ultérieurement nommés directement contrôleur.

Ce concours est ouvert à tous les agents ayant quatre ans de Compagnie.

Tous les différents concours précédents comportent des épreuves théoriques et pratiques, des notes spéciales étant prévues pour la conduite et l'ancienneté.

Les concours sont ouverts tous les ans, au cours du premier trimestre, selon les vacances à combler.

Les examens sont ouverts en principe tous les 6 mois, en pratique ils n'ont lieu qu'une fois par an, en octobre, mais les agents reçus qui avaient l'ancienneté requise au mois d'avril sont nommés avec effet rétro-actif à cette date.

Le jury est composé en règle générale de :

2 Représentants de la Compagnie ;

1 Agent de l'emploi pour lequel le concours ou l'examen est ouvert, choisi sur une liste des agents les plus anciens dans le grade ;

1 Observateur choisi sur une liste fournie par le personnel, en général le délégué du Syndicat, qui n'a pas voix au jury.

Nous voyons donc, d'après tout ce qui précède, que les nominations sont soumises à des règles strictes assurant aux agents des possibilités d'avancement compatibles avec leur valeur professionnelle et des garanties sérieuses contre tout avancement injustifié.

§ II. — DISCIPLINE

Les sanctions disciplinaires instituées par le Statut peuvent être classées en deux catégories :

1° Sanctions du ressort du chef de service, sans intervention du Conseil de discipline.

Ces sanctions sont les suivantes :

a) Réprimande.

b) Blâme.

c) Avertissement.

d) Suppression de prime de recette jusqu'à 15 jours ou suppression des primes de rendement ou de présence, conformément aux barèmes en vigueur, lesquels ne peuvent être modifiés qu'après avis du Conseil de discipline.

2° Sanctions entraînant intervention du Conseil de discipline et du ressort du Directeur Général.

Ces sanctions sont les suivantes :

a) Suppression de la prime de recette au-delà de 15 jours.

b) Retard à l'avancement.

c) Rétrogradation.

d) Mise en disponibilité d'office sans traitement.

e) Révocation.

Dans tous les cas, l'agent puni doit émarger le bulletin de punition qui lui est présenté. Le droit de réclamation ne dispense pas l'agent de signer, le refus de signer étant considéré comme un acte grave d'indiscipline.

Nous allons maintenant étudier plus spécialement ce Conseil de discipline.

1° Composition.

Le Conseil de discipline comprend deux catégories de membres : l'une de composition fixe, prise au sein du personnel hors-statut, l'autre de composition variable avec la catégorie à laquelle appartient l'agent déféré devant lui et prise parmi le personnel soumis au Statut.

Il se compose en effet :

D'une part d'un président et de trois membres faisant partie du personnel dirigeant de la Compagnie et désignés par celle-ci, d'autre part de trois représentants du personnel appartenant à la catégorie dont fait partie l'agent appelé à se présenter devant le Conseil et élus par le personnel (1).

2° Election des membres représentant le personnel.

Sont électeurs tous les ouvriers, employés et agents des deux sexes et de tout grade, en activité de service, âgés de 21 ans et commissionnés au 1^{er} janvier de l'année dans laquelle a lieu le vote.

Sont éligibles tous les électeurs ayant au moins 25 ans d'âge et 3 ans de service à la Compagnie.

Les représentants du personnel au Conseil de discipline sont élus au suffrage direct et universel et au scrutin de liste.

L'élection a lieu au scrutin secret. Pour être élu au premier tour de scrutin, tout candidat doit obtenir la moitié plus un du nombre de suffrages valablement exprimés et un nombre de voix au moins égal au quart des électeurs inscrits.

Au second tour, qui a lieu huit jours après le premier, l'élection est valable à la majorité relative, quel que soit le nombre de votants.

En vue de l'élection, le personnel est divisé en dix caté-

(1) Les représentants du personnel ont droit au paiement de la journée pendant laquelle ils assistent à la séance du Conseil de discipline.

gories que nous avons déjà étudiées, à savoir : catégories A 1, A 2 a, A 2 b, A 3, B a, B b, C, D, E, F.

Chacune d'elles élit 3 membres titulaires et 3 membres suppléants.

L'élection a lieu normalement pendant le mois de décembre et la convocation des électeurs est faite par un ordre de service.

La liste des électeurs est dressée par section de vote et par catégorie dans chaque section, 12 jours avant la date des élections.

Les réclamations auxquelles peuvent donner lieu les inscriptions sur la liste sont examinées quatre jours avant le scrutin par la Commission d'examen des réclamations, constituée, à chaque section et dans chaque catégorie, par les deux plus anciens électeurs et les deux plus récemment inscrits de la section et de la catégorie à laquelle appartient le réclamant.

En cas d'empêchement ou de refus de l'un de ces quatre électeurs, celui-ci est remplacé, suivant le cas, par le plus ancien ou le plus récent électeur inscrit.

Les membres de cette Commission d'examen des réclamations se réunissent sur convocation et leurs décisions sont sans appel.

Le bureau de chaque catégorie, dans chaque section, est constitué le jour du vote. Il se compose de deux ouvriers ou agents de chaque catégorie, attachés à la section, désignés par les électeurs présents et acceptant cette mission, sous la présidence du chef de l'établissement où a lieu le vote, ou de son représentant.

Le bureau a sous les yeux la liste des électeurs admis à prendre part au vote, il vérifie la régularité matérielle des opérations, se prononce sur les difficultés qui peuvent s'élever touchant celles-ci et motive ses décisions.

Les électeurs se réunissent aux sections de vote désignées par l'ordre de service qui indique également la durée d'ouverture du scrutin, généralement de 8 à 18 heures.

Des bulletins en blanc et des enveloppes d'un papier identique et de même format sont mis à la disposition des électeurs dans la salle de vote où sont disposés les isolements.

Après clôture du scrutin, l'urne est ouverte en présence des électeurs intéressés qui désirent assister au dépouillement.

Le nombre des bulletins est compté et confronté avec le nombre des votants. Les bulletins sont ensuite répartis par le Président entre les diverses tables ; chacune d'elles comprend au moins trois scrutateurs, ceux-ci étant désignés par le bureau parmi les électeurs présents.

Chaque bulletin est lu à haute voix et le nom (ou les noms) inscrit est relevé sur les listes préparées à cet effet.

Toute contestation au sujet des bulletins déclarés nuls est tranchée en dernier ressort par les trois électeurs les plus anciens de la catégorie présents au dépouillement.

Les bulletins blancs, ceux ne contenant pas de désignation suffisante, ceux dans lesquels les votants se font connaître, n'entrent pas en ligne de compte et sont annexés au procès-verbal.

Le résultat du scrutin dans la section est immédiatement proclamé et les bulletins, sauf ceux dont il a été question plus haut, sont brûlés par les soins du bureau.

Les résultats des sections sont immédiatement centralisés par le chef du service du personnel et le résultat général est affiché dans chaque service.

Dans chaque service, les représentants sont classés dans l'ordre résultant du nombre de voix ; les suppléants sont classés dans le même ordre. En cas d'égalité de voix, le plus âgé des candidats est proclamé élu.

Les représentants titulaires et suppléants sont élus pour 2 ans et l'exercice de leur mandat commence le 1^{er} janvier qui suit la date de l'élection.

En cas de décès, de démission ou de passage dans une autre catégorie de l'un des représentants titulaires, celui-ci est remplacé par le premier suppléant qui demeure en fonctions comme titulaire pendant la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir.

3° Rôle du Conseil de discipline.

Le Conseil de discipline émet des avis sur l'application des sanctions de la seconde catégorie, que nous avons énumérées plus haut, aux agents commissionnés.

4° Instruction des affaires disciplinaires.

Lorsqu'un agent commissionné doit être déféré au Conseil de discipline, son dossier, ainsi que les pièces relatives aux faits

qui lui sont reprochés, sont transmis par le chef du service intéressé, au chef du service du personnel, qui est chargé de l'instruction.

Celui-ci examine le dossier, avise l'intéressé, fait les enquêtes complémentaires qu'il juge nécessaires, réunit tous les documents susceptibles d'éclairer le Conseil de discipline et fait un rapport.

Tout agent déféré devant le Conseil de discipline peut, avant de comparaître devant le dit Conseil, demander à être entendu par le chef du service du personnel qui fixe le jour et l'heure de l'audience, à laquelle pourra assister le chef de service de l'agent. L'agent peut également, s'il le désire, se faire assister par un collègue de son choix, en activité de service, à la condition de désigner son assistant dans sa demande d'audience (1).

Le chef du service du personnel entend l'agent, lui donne communication de son dossier et des pièces relatives aux faits reprochés. Il dresse, séance tenante, un procès-verbal de l'audience qu'il fait signer par l'agent et, le cas échéant, par l'assistant de ce dernier, après leur en avoir donné lecture. L'agent est autorisé à prendre des notes sommaires en vue de sa défense.

5° *Fonctionnement.*

Le Conseil de discipline est réuni au jour indiqué dans la convocation et, dans le cas de suspension de service, cinq jours au plus tard après la date de mise en disponibilité de l'agent.

En cas d'empêchement de l'un des représentants titulaires du personnel, celui-ci est remplacé par le premier des membres suppléants, à défaut de ce dernier par le second et à défaut du second par le troisième.

Le président dirige les débats ; le chef du service du personnel est rapporteur et communique au Conseil son rapport et toutes les pièces de l'enquête.

L'agent incriminé et son assistant, s'il y a lieu, sont convoqués pour être entendus par le Conseil de discipline. Après délibération, le Conseil émet un avis sur la sanction disciplinaire à appliquer à l'agent-déféré devant lui.

(1) L'agent désigné pour assister son collègue a droit au paiement de sa journée aussi bien le jour de l'audience du chef du Service du personnel que le jour de la séance du Conseil.

La délibération et le vote du Conseil de discipline ont lieu hors de la présence de toute personne étrangère à ce Conseil.

Le président peut néanmoins faire appeler, avant le vote, le chef du service du personnel et le chef du service dont dépend l'agent, pour leur demander tous renseignements utiles, à condition d'avertir l'agent et son assistant qu'ils sont libres de se présenter en même temps devant le Conseil afin de produire leurs observations.

Le vote a lieu au scrutin secret si un des membres du Conseil en fait la demande.

Le président recueille les voix sans voter lui-même, mais, en cas d'égalité de voix, il départage le Conseil.

L'avis du Conseil de discipline est transmis au Directeur Général qui décide de la mesure disciplinaire à appliquer.

6° Conclusion.

Ce Conseil de discipline, dont nous venons d'exposer en détail les caractéristiques, a toujours fonctionné sans soulever de difficultés.

Nous devons d'ailleurs remarquer que l'organisme correspondant de la S. N. C. F. qui vient d'être modifié par le nouveau Statut adopté en juillet 1938 et mis en application depuis le 1^{er} septembre, ne diffère que très peu quant à sa composition, son fonctionnement et ses attributions, du Conseil de discipline de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain.

Il se compose en effet de 4 représentants de l'administration de la S. N. C. F. et de 4 représentants du personnel, sous la présidence d'un fonctionnaire de la S. N. C. F. n'ayant pas part au vote. En cas de partage des voix en deux fractions égales, le Directeur de l'exploitation de la région peut prononcer une peine pouvant aller jusqu'à la plus sévère des deux punitions proposées.

Notons en passant que dans certains cas et sous certaines conditions, le Directeur Général pourra aggraver la punition prononcée par le Directeur de la région.

Devant le silence du Statut, une question se pose cependant :

Quelles sont les fautes que devra connaître le Conseil de discipline ?

Les fautes commises dans le service sans aucun doute, mais quelles fautes ?

Quant aux fautes commises hors service, elles échappent à la compétence du Conseil de discipline. Ceci semble ressortir par analogie des considérants d'un jugement rendu par le Conseil de Préfecture du département de la Seine.

Un contrôleur de la S. T. C. R. P., M. L..., en congé régulier et portant la tenue civile, se trouvait dans une voiture de la Société le 4 avril 1928; il y tint, avec deux de ses collègues, des propos et manifesta une attitude jetant le ridicule et le discrédit sur la Société, au sujet de propositions d'échelle de salaires faites par deux organisations syndicales. Un chef-contrôleur intervint et une punition ainsi libellée fut infligée au contrôleur L... :

« Huit jours de suspension de prime pour incorrection de langage à l'égard d'un supérieur et refus de présenter sa carte de circulation. »

L... forma devant le Conseil des Prud'hommes une demande en paiement d'une somme de 57 fr. 36 représentant la prime de recette qui lui avait été supprimée.

Un jugement rendu sur opposition le 23 janvier 1930 sursit à statuer sur le fond en arguant qu'il y avait lieu à interprétation des règlements ; sur appel, le tribunal civil de la Seine confirma purement et simplement le dit jugement. L'affaire vint devant le Conseil de Préfecture de la Seine le 5 février 1934. Ce dernier déclara que :

« Considérant que l'interprétation demandée porte sur les questions de savoir, d'une part, si les employés sont, du seul fait qu'ils se trouvent en congé régulier et alors même qu'ils circulent sur les voitures de la Compagnie, soustraits à toute action disciplinaire, d'autre part, quelles sont, le cas échéant, l'étendue et la limite de leurs obligations ;...

« ...Que lorsqu'ils circulent, en bénéficiant de la franchise qui leur est accordée sur les voitures de la Compagnie, les agents doivent, en voyageant, donner l'exemple de la bonne tenue ;...

« ...Qu'il suit de là que le Statut dont il s'agit doit être interprété en ce sens que les agents, même en congé régulier, peuvent être passibles de peines disciplinaires à raison de

« l'attitude qu'ils auraient lorsqu'ils circulent sur les voitures de la Compagnie ;

« Mais considérant que si les parties contractantes ont énuméré les peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées et déterminé la procédure qui doit être obligatoirement suivie avant que telle ou telle de ces peines soit prononcée, ils n'ont pas entendu définir les faits punissables ; qu'il n'appartient pas dès lors au juge de l'interprétation de déterminer quels faits seraient, à l'exclusion de tels autres, susceptibles d'entraîner une peine disciplinaire à l'égard des agents de la Compagnie circulant, alors qu'ils sont en congé, dans une voiture de la Compagnie.

« Arrête :

« ...Que le Statut dont il s'agit doit être interprété dans ce sens :

« 1° Que les agents, même en congé régulier, peuvent être passibles de peines disciplinaires en raison de l'attitude qu'ils auraient, alors qu'ils circulent dans les voitures de la Compagnie ;

« 2° Que si dans le Statut dont il s'agit, les parties ont énuméré les peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées et ont déterminé la procédure qui doit être suivie avant que telle ou telle de ces peines soit prononcée, elles n'ont pas entendu définir les faits punissables ; que la question de savoir si les faits reprochés à un agent déterminé et en raison desquels il a été frappé comportaient ou non la peine disciplinaire qui a été infligée n'est dès lors pas au nombre de celles qui peuvent être tranchées par le juge de l'interprétation ;... »

Il semble bien ressortir de ce qui précède que, dans l'esprit du juge, la faute hors service échappe à la juridiction du Conseil de discipline puisque, dans l'exemple précédent, pour justifier la punition, il a fallu arguer du fait que l'agent en congé ne perd pas, au point de vue discipline, sa qualité d'agent ou tout au moins ne se libère pas entièrement de ses attaches avec la Compagnie, du moment où il utilise sa carte de circulation.

En ce qui concerne les fautes commises dans le service, fautes professionnelles aussi bien que fautes contre la discipline, nous devons remarquer que dans le Statut du personnel

de la Compagnie, comme dans celui du personnel de la S. T. C. R. P., si les parties contractantes ont bien énuméré les peines disciplinaires susceptibles d'être appliquées aussi bien que la procédure devant obligatoirement être suivie pour infliger l'une d'elles à un agent, elles n'ont pas voulu définir, même d'une façon générale, quels étaient les faits punissables. Ceci dans le but de ne pas entraver par des limites trop étroites l'action de la Compagnie vis-à-vis de son personnel ; celle-ci doit, nous l'avons déjà dit, conserver l'entière direction de ce dernier en raison de son caractère de service public.

En contre-partie le personnel possède, relativement aux punitions graves, des garanties suffisantes d'impartialité de par la composition et le fonctionnement même du Conseil de discipline ; pour les autres, l'agent, après avoir émargé son bulletin de punition, peut toujours présenter une réclamation.

CHAPITRE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'article 16, 2^e de la Convention de 1898 disait, nous l'avons vu, que la durée de la journée de travail ne pourrait excéder 10 heures. Bien que la loi du 30 mars 1898 ait supprimé cet article, la Compagnie avait pris l'engagement de s'y conformer par lettre du 7 février 1899.

Dès 1901, le Conseil municipal était saisi à plusieurs reprises de réclamations signalant que le personnel faisait 11 et 12 heures de travail, ce qui représentait, ajoutait-on, un véritable danger et pour le personnel et pour le public.

En vertu des pouvoirs que le préfet de police tient de la loi et des règlements pour assurer la sécurité de l'exploitation, celui-ci prit, le 18 octobre 1901, un arrêté réglementant la durée du travail des agents du Métropolitain, après avoir reçu les observations de la Compagnie dans une lettre du 30 septembre 1901. L'article 1^{er} énumérait le personnel soumis aux dispositions de l'arrêté, à savoir :

- 1° Les mécaniciens chargés de la conduite des trains ;
- 2° Les agents des trains ;
- 3° Les agents des gares et stations, dont le service peut intéresser la sécurité des manœuvres (la discrimination devant être faite par le Service du Contrôle).

Nous voyons apparaître là encore la marque de la jurisprudence du Conseil d'Etat, pour lequel, alors, la réglementation de la journée de travail n'était justifiée que pour les agents dont le service intéresse la sécurité publique.

L'article 2 fixait la durée du travail, du repos et de l'amplitude :

1° *Travail*. — 10 heures de travail effectif, représentant un maximum et non une moyenne ;

2° *Repos*. — 70 heures de grands repos par semaine au minimum ;

3° *Amplitude* (1). — 17 heures au maximum.

L'article 3 définissait les repos : Un grand repos était un repos ininterrompu d'au moins 9 heures. Il y avait également un grand repos de 24 heures par semaine, mais dans le total du total hebdomadaire de l'article 2, ce dernier n'était compté que pour 10 heures.

L'article 4 définissait le travail effectif. On devait comptait comme travail effectif le temps pendant lequel les agents étaient tenus de rester sur les machines, dans les trains, ou de ne pas s'en éloigner, soit d'effectuer un travail quelconque dans les gares, stations, ateliers ou dépôts.

Tout le temps que les agents passaient dans les dépôts, gares ou stations sans travailler, mais étant disponibles, c'est-à-dire formant la réserve, et de même les intervalles entre deux périodes de travail effectif, étaient comptés comme travail, s'ils ne dépassaient pas une heure, au-delà l'excédent était compté comme repos.

L'article 5 obligeait la Compagnie à faire approuver par le préfet les tableaux et graphiques de roulement préalablement à leur mise en vigueur et en prescrivait l'affichage.

L'article 6 prévoyait les dérogations en cas de nécessité, après autorisation.

L'article 7 stipulait que si par suite de circonstances imprévues ou accidentelles le travail des agents excédait les limites prescrites, la Compagnie devait en informer le contrôle, et prévoyait le mode d'action de ce contrôle.

L'article 8 prescrivait qu'en aucun cas les agents ne pou-

(1) Si le travail journalier est effectué en plusieurs périodes, on appelle amplitude de la journée de travail l'intervalle de temps qui sépare le début de la première période de la fin de la dernière. L'intervalle de temps qui sépare deux périodes consécutives s'appelle la coupure.

vaient se soustraire au travail commandé sous prétexte que celui-ci dépassait les limites fixées, mais qu'ils devaient en rendre compte à leur chef par inscription sur un registre spécial.

L'article 9 obligeait la Compagnie à mettre à la disposition du contrôle les roulements en vigueur, les bulletins de traction ou de service.

L'article 10 donnait un délai d'un mois à la Compagnie pour l'application de ces prescriptions.

L'article 11 était un article d'exécution.

Le syndicat fraternel continuant à se plaindre au sujet de la répartition des heures de travail, la Compagnie proposa de modifier les articles 2 et 3 du précédent arrêté. Le préfet de police prit le 27 août 1902 un nouvel arrêté pour mettre cette proposition à exécution.

L'article 2 remplaçait la semaine par la quinzaine pour le calcul des grands repos et stipulait que le service devait être organisé de façon que, par agent et par chaque quinzaine, le total des grands repos serait au minimum de 78 heures. L'amplitude n'était pas changée.

L'accident de la station Couronnes qui se produisit le 10 août 1903 remit la question à l'ordre du jour, mais sans résultat, car la durée de la journée de travail n'atteignait pas le maximum conventionnel.

A la veille de la guerre, quatre catégories d'agents travaillaient moins de 10 heures :

1° Les agents des trains.

Service de la Traction : temps de présence moyen journalier en semaine, 9 heures 20 ; les dimanches et fêtes, 9 heures 11.

Service du Mouvement : temps de présence moyen journalier : en semaine, 9 heures 23 ; les dimanches et fêtes, 9 heures 18.

2° Les parcoureurs de la voie (service de jour).

9 heures de travail en deux parties.

3° Les ouvriers de la voie (service de nuit).

8 heures 30 de présence dont 8 heures de travail, 30 minutes de repos.

4° Les nettoyeurs de voiture (service de nuit).

9 heures de présence dont 8 heures 30 de travail, 30 minutes de repos.

En outre, certains agents, comme eux des ateliers et des entretiens avaient droit à un casse-croûte de 10 minutes.

La situation se maintint sans changement jusqu'en juin 1919, date d'application de la loi de 8 heures à la Compagnie, qui réduisit à 8 heures la journée de travail.

Lors de la rédaction du statut, un chapitre spécial fut prévu, relatif aux conditions du travail. Ce chapitre ne subit aucune modification lors des différentes éditions et ses prescriptions furent observées jusqu'au 1^{er} avril 1937.

Examinons quelles étaient ces prescriptions pour les différentes catégories :

Catégorie A.

La durée de travail pour le personnel des catégories A 1 et A 3 était en principe de 8 heures par jour. La répartition de ces 8 heures et la fixation des jours de repos étaient subordonnées aux nécessités du service et donnaient lieu, en général, à l'établissement de tableaux de roulement dressés par les chefs de service.

La durée du travail pour le personnel de la catégorie A 2 ne devait pas dépasser 8 heures par jour. En principe et sauf dérogations spéciales pour certains services, les heures de présence étaient les suivantes :

1^{re} séance : 8 h. 30 à 12 h.

2^e séance : 14 h. à 18 h.

En dehors du Statut, la Compagnie accorda également aux agents de la catégorie A 2 le bénéfice de la semaine anglaise, d'abord un samedi sur deux, puis trois samedis sur quatre.

Catégories B, C et D.

La durée moyenne de la journée de travail, pour les agents de ces trois catégories était toujours de 8 heures et les roulements suivis par ces agents devaient remplir les conditions suivantes :

— Temps maximum de présence journalière : 8 heures 45.

— Amplitude maximum de la journée de travail : 13 heures 30.

— Amplitude moyenne (calculée sur une période de 49 jours) : 12 heures.

La journée de travail était accomplie :

Soit en 2 périodes dont l'une ne pouvait dépasser 6 heures (la coupure étant au moins de 2 heures).

Soit en 3 périodes dont l'une ne pouvait dépasser 4 heures (l'une des coupures devant être au minimum de 2 heures).

Nombre maximum de journées de travail consécutives : 7.

Durée minima des repos journaliers : 10 h. 30.

Catégories E et F.

La durée normale de la journée de travail, pour ces agents, restait fixée à huit heures. Deux cas à considérer :

1° Service de jour. — 8 heures de travail soit en une seule période comprenant un casse-croûte de 15 minutes, soit en deux périodes dont l'une ne peut dépasser 6 heures, avec une coupure d'une heure au minimum.

2° Service de nuit. — 8 heures de travail effectuées en une seule période comprenant un casse-croûte de 30 minutes.

En vue de l'application aux agents des réseaux secondaires d'intérêt général et des voies ferrées d'intérêt local, de la loi du 21 juin 1936, dite loi de 40 heures, et après consultation de toutes les organisations patronales et ouvrières intéressées, une Commission mixte fut constituée au Ministère des Travaux Publics pour l'élaboration du décret fixant les modalités d'application de la loi susvisée.

A la suite de la réunion de cette Commission mixte, il fut reconnu que, eu égard aux conditions d'exploitation spéciales à la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain de Paris, il y avait intérêt à élaborer un décret spécial aux agents de cette Compagnie.

Les travaux de la sous-commission mixte aboutirent à un texte qui fut soumis le 12 avril 1937 aux délibérations du Conseil National économique.

La 15^e Section professionnelle (Section des transports) émit le 15 avril 1937 un avis favorable à l'ensemble des dispositions du dit projet sous réserve des observations et modifications suivantes :

1° Introduire une disposition prévoyant formellement que la récupération des heures de travail perdues par suite d'une cause accidentelle ou de force majeure serait réglée par voie d'entente entre la Compagnie et son personnel.

2° Bien préciser que les dérogations envisagées pour les lignes 5 et 9 desservant l'Exposition seraient des dérogations temporaires.

La Commission permanente du Conseil National Economique examina le projet au cours de sa séance du 19 avril 1937 et entérina l'avis de la 15^e Section professionnelle.

D'où le décret du 27 avril 1937 qui fixe de la façon suivante les conditions du travail à la Compagnie :

La durée moyenne hebdomadaire du travail est fixée à 40 heures suivant les modalités indiquées plus loin pour les diverses catégories de personnel.

Nous allons maintenant préciser ces prescriptions réglementant le travail à la Compagnie.

Agents des Stations. — Catégorie B.

La journée de travail est accomplie :

Soit en une seule période qui ne peut dépasser 7 heures ;

Soit en deux périodes dont l'une ne peut dépasser 6 heures, la coupure étant au minimum de 2 heures.

Dans ce dernier cas, la durée de la journée de travail ne peut dépasser 8 heures, l'amplitude étant au maximum de 12 heures. La durée du repos journalier ne peut être inférieure à 12 heures. Le nombre maximum de journées de travail consécutives est de 7.

Les dispositions précédentes sont également applicables aux agents de conduite des ascenseurs et aux agents des trains employés temporairement au service des stations pendant la durée de cette affectation.

Pratiquement tous ces agents accomplissent leur service en une seule période.

Agents des trains (Mouvement et Traction) Catégories C et D.

La journée de travail est accomplie :

Soit en une seule période qui ne peut dépasser 6 heures ;

Soit en deux périodes dont l'une ne peut dépasser 4 heures 45, la coupure étant au moins de 2 heures.

Les roulements doivent être établis de façon à remplir les conditions suivantes :

— Durée moyenne de la journée de travail : 6 h. 40.

— Durée maximum de la journée de travail : 7 h. 45.

— Amplitude moyenne de la journée de travail calculée sur une période de 45 jours : 10 heures.

— Amplitude maximum d'une journée de travail : 12 h. 30.

— Durée minimum du repos journalier : 11 h. 30.

— Nombre maximum de journées de travail consécutives : 7.

Dans le cas où il est matériellement impossible d'observer les maxima normaux de présence journalière, d'amplitude ou de durée de l'une des périodes d'un service journalier effectué en 2 périodes, sans être dans l'obligation de prévoir un supplément de personnel qui ne serait pas nécessaire autrement, des dérogations peuvent être apportées aux dispositions relatives à ces maxima sans qu'aucune de ces dérogations puisse s'appliquer plus d'une fois par roulement et par équipe.

En cas de dépassement de ces maxima, les temps effectués en supplément sont considérés comme travail effectif et donnent droit à compensation à raison de 1 jour par 6 h. 40.

En ce qui concerne les agents assurant des remplacements, les maxima de durée de travail et d'amplitude sont majorés des temps de déplacement sans pouvoir dépasser, toutefois, les maxima normaux majorés de 1 heure. Dans ce dernier cas, le repos hebdomadaire ne devra subir aucune réduction.

Comme nous l'avons vu plus haut, les agents des trains employés temporairement au service des stations sont soumis pendant ce temps aux conditions de travail des agents de la catégorie B.

*Agents du Service du Matériel, du Service Voie et Accès
du Service du Matériel-Fixe-Electrique
et des sous-stations. Catégories E et F.*

La durée normale de quarante heures de la semaine de travail est répartie en journées de 8 heures de travail avec chômage de 2 jours par semaine en moyenne.

Les conditions de travail pour ces journées de 8 heures sont restées absolument les mêmes que précédemment, avec cette restriction qu'exceptionnellement, la semaine de travail pourra être répartie en 6 journées de 6 h. 40.

*Ingénieurs, agents de maîtrise et gens de service.
Catégories A¹ et A².*

La répartition des 40 heures auxquelles est fixée, en principe, la durée hebdomadaire du travail de ces agents et la fixation

de leurs jours de repos sont subordonnées aux nécessités du service, sans toutefois que l'amplitude de la journée de travail puisse dépasser 12 h. 30 et le repos journalier être inférieur à 11 h. 30.

Personnel des bureaux. Catégorie A¹.

En principe et sauf dérogations spéciales pour certains services, la semaine de travail comprend cinq journées de travail, du lundi au vendredi avec chômage le samedi, ou du mardi au samedi avec chômage le lundi, les heures d'entrée et de sortie étant les suivantes :

1^{re} séance : 8 h. 30 à 12 h.

2^e séance : 14 h. à 18 h. 30.

Le personnel des caisses centralisatrices est soumis aux conditions de travail des agents de la catégorie B.

La durée du travail effectif journalier des agents occupés à des opérations de gardiennage et de surveillance et au service d'incendie peut être prolongée de deux heures au maximum, dans une amplitude maximum de douze heures, à la seule condition que le service de ces agents ne comporte uniquement que la surveillance générale qui caractérise la fonction ordinaire d'un gardien.

La durée de présence des gardiens, concierges et agents similaires, logés dans l'établissement dont ils ont la surveillance, ou à proximité de cet établissement, peut être continue, sous réserve des repos prévus par le Statut du personnel et à la condition que le service de ces agents ne comporte aucune sujétion particulière étrangère aux fonctions habituelles d'un concierge.

Chaque établissement, partie d'établissement, chantier ou poste, doit avoir un tableau de service précisant la répartition des heures de service pour chaque journée. Ce tableau, établi suivant l'heure légale, fixe les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Toute modification de la répartition de ces heures doit donner lieu, avant sa mise en application, à une rectification du précédent tableau.

Ce tableau doit être affiché de façon apparente dans chacun des locaux de travail auquel il s'applique.

Il est constamment à la disposition du service chargé du contrôle du travail, ainsi que la composition nominative de chaque équipe dans le cas de travail par équipe.

Passons maintenant à l'étude des heures supplémentaires. Celles-ci n'étaient pas explicitement prévues par la Convention de 1898 et jusqu'à la parution du Statut du personnel la question se réglait par voie d'entente amiable entre la Compagnie et le personnel.

Le Statut de 1924 commença à réglementer ces heures supplémentaires.

Il prévoyait que celles-ci seraient rémunérées sur les bases suivantes :

Le salaire horaire était calculé d'après la formule :

$$H_s = \frac{T}{200} + \frac{P}{8}$$

T représentant le traitement normal mensuel, P la prime journalière, 200 et 8 les nombres d'heures de travail devant respectivement être effectuées normalement dans le mois et dans la journée par l'intéressé.

Le salaire horaire calculé par la formule précédente ne s'appliquait qu'à la première heure supplémentaire effectuée.

Il était majoré de :

10 % pour la 2^e heure.

15 % pour la 3^e heure.

35 % pour la 4^e heure.

50 % pour la 5^e heure et les suivantes.

Lorsque les agents étaient requis après la cessation régulière de leur service pour une cause imprévue, la majoration de 50 % était appliquée dès la première heure et jusqu'à minuit; de minuit à 5 heures du matin, la majoration était portée à 100 %.

N'étaient d'ailleurs considérées comme heures supplémentaires que les heures effectuées après une journée complète de travail.

Depuis l'édition 1931, la présence effectuée en sus de la durée normale du travail et non rémunérée par une indemnité ou par une prime, était décomptée à l'heure, au taux normal de la classe à laquelle appartenait l'agent, majorée de la fraction horaire de la prime de présence ou de la prime de rendement (cette fraction ne devant pas être inférieure à 0 fr. 77).

Toute fraction d'heure au-delà de 15 minutes était considérée comme une demi-heure entière, toute fraction d'heure au-

delà de 30 minutes, comme une heure entière. Lorsque les agents étaient requis après cessation régulière de leur service pour une cause imprévue, les prescriptions du Statut de 1924 continuaient à être appliquées.

N'étaient toujours considérées comme heures supplémentaires, que les heures effectuées après une journée complète de travail.

Les décrets Laval supprimèrent les heures supplémentaires qui ne furent plus payées, mais compensées dans les cas exceptionnels.

Le décret du 27 août 1937 précise que :

La durée du travail effectif peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites normalement fixées et qui ont été précédemment données, s'il s'agit de :

1° Travaux urgents dont l'exécution immédiate ou la prolongation est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments ou enfin pour assurer l'exécution ou l'achèvement d'un travail qui ne pourrait être différé sans dommage pour la bonne marche du service et qu'une circonstance imprévue ou accidentelle n'aurait pas permis d'effectuer ou de terminer dans les limites normales du travail journalier.

2° Travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté ou de la défense nationale ou d'un service public sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation.

3° Travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroît extraordinaire de travail.

Les dérogations prévues sont les suivantes :

Dans le premier cas, faculté illimitée pendant 1 jour au choix du chef de service, 2 heures les journées suivantes, s'il s'agit de prévenir ou de réparer des accidents ou d'organiser des mesures de sauvetage; 2 heures par jour dans les autres cas.

Les heures ainsi effectuées sont compensées.

Dans le deuxième cas, limite à fixer dans chaque cas par le Ministre des Travaux Publics.

Dans le troisième cas, 60 heures par an sans que la durée du travail effectif puisse être prolongée de plus d'une heure par jour.

Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues aux 2^e et 3^e cas sont considérées comme heures supplémentaires et majorées de la façon suivante :

Deuxième cas, la majoration est fixée par le Ministre des Travaux Publics en se référant au Statut du personnel.

Troisième cas, la majoration ne pourra être inférieure à 25 % ni au taux supérieur qui pourrait être prévu par le Statut du personnel.

Enfin en cas d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de courant électrique, sinistres), une prolongation de la journée de travail peut être pratiquée à titre de récupération dans des conditions dont les modalités doivent être réglées par voie d'entente entre la Compagnie et le personnel, ou, à défaut d'entente, par le service chargé du contrôle du travail.

Les délais d'application du décret, prévus par celui-ci, furent observés et même quelquefois réduits. Quoiqu'il en soit, le 1^{er} juillet 1937 la nouvelle réglementation était appliquée à l'ensemble du réseau.

Le décret du 31 décembre 1938, pris en application des décrets-lois de novembre 1938, est venu abroger le décret du 27 avril 1937 et la durée moyenne hebdomadaire du travail a été augmentée de 2 heures, compte tenu des règles statutaires concernant les congés (1).

Les règles précédemment indiquées n'ont pas été sensiblement modifiées ; la différence essentielle réside dans le fait que le système communément appelé « semaine anglaise » permettant le chômage d'une demi-journée par semaine accolée au repos hebdomadaire, a remplacé le repos pendant deux jours consécutifs. Enfin, des dispositions particulières ont été prises pour réduire au minimum le temps de simple présence compris dans les 42 heures hebdomadaires de travail, faciliter la récupération de certains congés, en un mot ramener à 2.000 heures de travail effectif le travail annuel.

(1) Le congé annuel est en effet de trente jours au lieu des quinze jours légaux.

CHAPITRE VI

LE REGIME DES MALADIES ET DES BLESSURES

§ I. — MALADIES

Le paragraphe 5 de l'article 16 de la Convention de 1898 porte, nous l'avons vu plus haut, que les jours de maladie dûment constatée par un médecin désigné par la Caisse instituée en vertu de l'article 17, c'est-à-dire par la Caisse de Prévoyance, que nous étudierons dans la seconde partie, doivent être payés dans leur intégralité pendant au moins une année.

Cette clause fut appliquée, dès le début, par la Compagnie avec une largeur de vue tout à fait remarquable. Toute maladie dûment constatée donnait droit au paiement intégral du salaire pendant au moins une année, quelle que fut la nature du mal, quels que fussent le lieu et le temps où le germe en avait été pris.

Les maladies dont la cause était la faute légère ou lourde de l'agent comme celles qui étaient la conséquence de son travail, celles qui avaient pour origine l'accomplissement d'un acte fait à domicile ou en dehors comme celles qui étaient contractées dans le service étaient traitées de la même façon.

On peut dire qu'à l'heure actuelle, à ce point de vue, la situation est restée absolument la même.

Cette identité qui peut étonner à premier abord s'explique par le but même poursuivi par la Compagnie à l'égard du personnel. Ce que veut avant tout cette dernière, c'est donner aux agents une sécurité particulière, le personnel ayant la certitude d'avoir, quoiqu'il arrive, un minimum de bien-être assuré.

Si le but poursuivi est de réparer le dommage causé à l'agent par l'accident qui survient (en prenant le mot *lato sensu*), il devient naturel de ne considérer que l'effet produit et non la cause qui dès lors ne regarde plus de l'agent.

Cet état de choses ne peut avoir sur la santé du personnel que les plus heureuses conséquences, les agents n'hésitant pas à se présenter à la visite quand ils souffrent d'un mal léger qui peut être l'indice d'un mal plus grave et qui, négligé, risquerait de devenir incurable.

On pourrait, de prime abord, craindre des abus, mais la Compagnie n'est pas sans défense car les primes de présence et de rendement ne sont payées qu'aux agents présents et, d'autre part, une prime trimestrielle vient encore récompenser les agents n'ayant eu aucune absence de maladie ou de blessures dans le trimestre.

Ceci est si vrai que nous verrons plus loin que le montant des primes, variable avec les services, influe sur le pourcentage des journées de maladies des différents services.

Il reste bien entendu que tout ce qui précède ne s'applique qu'au personnel permanent, c'est-à-dire aux agents stagiaires et commissionnés, à l'exclusion des agents temporaires.

Ces derniers furent soumis au bon vouloir de la Compagnie, qui, d'ailleurs, se montra très large avec eux, jusqu'au 5 avril 1928, date de la loi dite « loi des assurances sociales » et modifiée notamment par les lois des 30 avril 1930 et 28 octobre 1935. Dès le début les temporaires furent affiliés aux assurances sociales et demeurent depuis régis par le régime de l'assurance-maladie de la dite loi.

Rappelons brièvement les points principaux de cette assurance-maladie, compte tenu des dernières modifications qui lui furent apportées par le décret du 4 juillet 1938 :

En cas de maladie, l'assuré perçoit deux sortes de prestations :

1° Remboursement des frais médicaux et pharmaceutiques jusqu'à concurrence de 80 % du tarif de responsabilité, taux réduit à 60 % du tarif pour la partie des frais excédant 25 fr. par ordonnance;

2° Prestations en espèces venant compenser le manque à gagner et soumises à un délai de carence de 2 jours.

Ces indemnités ne sont payées qu'à partir du 3^e jour et au

maximum pendant 6 mois; au-delà de cette limite, c'est l'assurance invalidité qui joue.

Le taux de ces prestations varie de 3 à 25 francs par jour ouvrable, selon le salaire de l'assuré; en cas d'hospitalisation, il est réduit de :

1/3 si l'assuré a 1 ou plusieurs enfants ou ascendants à charge;

1/2 si l'assuré est marié sans enfant ni ascendant à charge ;

3/4 dans tous les autres cas.

Si, du point de vue familial, le statut est moins généreux que la loi, puisque, actuellement, les familles des agents permanents n'ont droit à aucun soin ou indemnité, il n'en reste pas moins vrai que, du point de vue maladie, l'agent permanent est avantage par rapport au temporaire. Autrement dit le régime de la Convention est encore supérieur à celui de la loi, en ce qui concerne l'assurance-maladie.

Nous reparlerons dans la seconde partie du service médical et de l'état sanitaire du personnel.

§ II. — BLESSURES

Nous distinguerons deux sortes de blessures :

— Blessure hors service;

— Blessure accident du travail.

a) *Blessure hors service.*

La Compagnie a toujours assimilé la blessure hors service à une maladie et tout ce que nous avons dit au paragraphe précédent s'applique ici. Nous ne nous étendrons donc pas sur la question.

b) *Blessure accident du travail.*

La Convention de 1898 dans ses paragraphes 6 et 7 de l'article 16 posait les principes suivants :

1° En cas d'accident survenu pendant le travail et entraînant une incapacité momentanée, paiement du salaire intégral jusqu'à la guérison;

2° Assurance contre les accidents aux frais exclusifs du concessionnaire;

3° Responsabilité directe du concessionnaire en ce qui con-

cerne le paiement de l'indemnité à la victime, quelle que soit l'imputation de la responsabilité de l'accident.

Lorsque la Convention fut soumise au Sénat, le rapporteur fit observer qu'une loi générale sur les accidents du travail était en préparation et qu'il y aurait vraisemblablement des différences entre certains points des clauses de la Convention et de la loi.

En effet, après les échecs successifs des projets de 1883, 1896 et 1897, un texte transactionnel fut voté par la Chambre des Députés, le 26 mars 1898 et devint la loi du 9 avril 1898 ⁽¹⁾ concernant la responsabilité des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

L'article 1 délimitant le champ d'application de la loi mentionnait que les ouvriers et employés occupés dans « ...les transports par terre et par eau... » bénéficiaient des avantages assurés par la loi.

L'article 2 déclarait que « ...les ouvriers et employés ne pouvaient se prévaloir, à raison des accidents dont ils sont victimes dans leur travail, d'aucunes dispositions autres que celles de la présente loi... ».

Enfin l'article 3 décidait que « ...toute convention contraire à la présente loi » était « nulle de plein droit. »

Il paraissait donc établi que la loi du 9 avril 1898 devait seule s'appliquer dans tous les cas où elle serait en opposition avec la Convention.

La question présentait un grand intérêt par suite de la différence des traitements établis par la loi et la Convention.

Cette différence portait sur les points suivants :

a) *Définition de l'accident donnant droit à indemnité.*

La loi visait « ...les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail... », tandis que la Convention parlait des « accidents survenus pendant le travail... ».

La Convention pouvait sembler plus large que la loi, mais la question n'a plus d'intérêt depuis longtemps car la juris-

(1) La loi du 9 avril 1898 a été modifiée et améliorée par diverses lois dont celles des 31 mars 1905, 6 juillet 1920, 6 janvier 1921, 12 avril 1922 et 1^{er} juillet 1938.

prudence s'est toujours montrée très généreuse pour accorder le bénéfice de la loi.

b) *Personnel protégé.*

Tandis que la loi de 1898 n'accordait l'indemnité complète qu'aux salariés touchant un salaire annuel inférieur à 2.400 fr., la Convention ne faisait aucune distinction de ce genre et donnait l'indemnité complète à tous les agents du cadre permanent, quel que fût leur salaire.

c) *Montant de l'indemnité.*

La loi prévoyait, en cas d'incapacité partielle durant plus de 4 jours, une indemnité journalière égale à la moitié du salaire touché au moment de l'accident. La Convention, beaucoup plus généreuse, accordait une indemnité égale au salaire entier jusqu'à complète guérison et cela du moment où il y avait incapacité momentanée, sans délai de carence, c'est-à-dire quel qu'en fût le nombre de jours.

Quelle allait donc être l'attitude de la Compagnie après le vote de la loi ?

Allait-elle se retrancher derrière les formules impératives de la loi et ne payer à son personnel que le demi-salaire et après 4 jours ?

Après examen approfondi de la question, il n'a pas semblé à la Compagnie que la loi du 9 avril 1898 annulât les dispositions de la Convention, ceci eut été contraire à l'esprit et même à la lettre de la loi.

En effet, l'esprit du législateur avait voulu assurer à l'ouvrier un minimum jugé indispensable, au cas où le risque professionnel viendrait à l'atteindre, et non imposer aux parties une formule rigide et impérative.

La loi avait imposé un minimum aux patrons; ce minimum accordé, la liberté reprenait ses droits.

Ceci était justifié par la lettre même de la loi puisque l'article 2 qui exclut du bénéfice de la loi les ouvriers et employés dont le salaire annuel dépasse 2.400 francs portait, *in fine*, que ces derniers ne jouiraient des avantages de la loi que jusqu'à concurrence de cette somme; pour le surplus, ils n'ont droit qu'au quart des rentes stipulées à l'article 3 « à moins de convention contraire ».

Si donc la loi accepte formellement les modifications des

conventions particulières en ce qui concerne les ouvriers et employés ayant un salaire annuel supérieur à 2.400 francs, à condition que la quotité minima fut respectée, quelle raison juridique valable pouvait-on invoquer pour admettre qu'elle ait voulu supprimer la liberté des conventions au-dessous de cette somme, du moment que le minimum imposé était toujours respecté ?

La Compagnie décida de se considérer toujours débitrice de tout ce qui avait été promis dans le paragraphe 6 de l'article 16 de la Convention, même après promulgation de la loi, fidèle en cela à la politique qu'elle avait déjà suivie en s'engageant, nous l'avons vu, par lettre du 29 mars 1898, à appliquer le contenu des paragraphes 1 et 2 du même article, même en l'absence d'obligation légale.

En définitive, le salaire intégral fut accordé dès 1900 à tous les agents victimes d'accidents survenus pendant le travail ;

Quel que fut son salaire, le personnel entier eut droit à pleine indemnité.

Mais que fallait-il entendre par le mot personnel ?

La Compagnie adopta une position très nette :

Seuls les agents commissionnés eurent droit au bénéfice du salaire intégral. La disposition concernant l'indemnité accident faisait en effet corps avec une série d'autres clauses (congé annuel, paiement des journées de maladie pendant au moins une année, salaire entier pendant les périodes de service militaire) qui n'étaient applicables, sans discussion possible, qu'au personnel commissionné. Le bénéfice de ces dispositions fut d'ailleurs bientôt étendu aux stagiaires, si bien qu'il faut entendre actuellement par personnel le personnel permanent.

Le statut du personnel, lors de sa parution, sans modifier la Convention, a seulement précisé fort justement que : « Dans
« le cas où un agent serait victime, en service ou non, d'un acci-
« dent survenu par le fait d'un tiers, il tiendrait compte à la
« Compagnie, et jusqu'à concurrence de ce qui lui aurait été
« payé par elle comme salaire et soins médicaux et pharmaceu-
« tiques, du montant des sommes perçues du tiers responsable
« de l'accident ».

Nous devons signaler la rédaction pour le moins malheureuse de ce statut du début du chapitre relatif au Régime des maladies et des blessures ; il y est dit en effet :

« Le régime des maladies et des blessures est réglé par la Convention du 27 janvier 1898 (Articles 16 et 17) qui précise :

« 1° Que les agents de la Compagnie ont droit, en cas de maladie dûment constatée ou de blessure, à l'intégralité de leur traitement pendant au moins une année; 2° ... ».

Que doit-on entendre par blessure ?

Il n'entrait certainement pas dans les intentions de la Commission mixte qui procéda à l'élaboration du Statut d'outrepasser ses droits en modifiant sur ce point la Convention, et cela d'autant moins qu'elle rappelait au début du chapitre que la dite Convention continuait à jouer. Devant la contradiction des termes; nous devons admettre qu'il s'agit là d'un *lapsus calami*.

S'il s'agit d'une blessure hors service, nous avons vu plus haut que la Compagnie a depuis longtemps fait rentrer cette dernière dans le cadre du régime des maladies.

Mais au contraire s'il s'agit de blessure causée par un accident du travail, l'article 16 de la Convention, loin d'assimiler blessure et maladie, porte à son paragraphe 6, rappelons-le :

« 6° En cas d'accident survenu pendant le travail et entraînant une incapacité momentanée, l'ouvrier recevra son salaire entier jusqu'à complète guérison, sans préjudice de l'indemnité qui lui serait due en cas d'invalidité totale ou partielle ».

Il s'ensuit que le salaire intégral n'est dû que jusqu'à complète guérison ou jusqu'au jour de la consolidation de la blessure. Autrement dit, en cas d'infirmité définitive, l'agent ne peut prétendre toucher son salaire intégral pendant un an puis la rente allouée par la Compagnie, comme semblerait le laisser entendre le statut; dès que la blessure est consolidée, il cesse de toucher son salaire intégral, s'il ne peut reprendre sa place à la Compagnie, et perçoit dès lors la rente qui lui est servie.

Il nous reste maintenant à préciser quels seront les accidents considérés comme accidents du travail.

D'après les termes mêmes de la Convention, ces derniers seront les mêmes que ceux reconnus par la loi.

La jurisprudence s'accorde à les classer en trois catégories :

1° Accidents survenus par le fait du travail;

2° Accidents survenus à l'heure et au lieu du travail;

3° Accidents survenus pendant que le salarié accomplit une mission ou un travail se rattachant à son métier.

Dans le cas particulier qui nous occupe, nous devons donner quelques précisions en ce qui concerne les accidents des seconde et troisième catégories.

D'une part, en effet, on ne peut considérer, pour tous les agents, l'ensemble des emprises de la Compagnie comme lieu du travail. Celui-ci sera borné aux limites de l'enceinte de l'établissement ou du chantier où le travail a lieu effectivement. Par exemple, un agent des sous-stations verra le lieu de son travail borné par les limites de la sous-station où il assure son service, à condition que celle-ci ait un accès normal; ainsi, en ce qui concerne la sous-station « Villiers » n'ayant d'accès normal que par le tunnel à partir de la station « Villiers » de la ligne n° 2, il faut considérer cette station comme faisant partie des limites de la sous-station, cette emprise étant matérialisée par le chemin en planches qui va, le long du pied-droit du tunnel, du quai à la sous-station.

D'autre part, nous devons préciser que, relativement à l'exécution d'une mission, il doit s'agir d'un ordre effectivement donné; ainsi un agent en service se porte consultant et se rend à la visite, il exécute alors un ordre et l'accident qui peut lui arriver pendant le trajet normal entre le lieu de son travail et la salle de consultation sera considéré comme accident du travail, ce qui ne serait pas le cas si l'agent, au lieu d'être consultant, se rendait à la visite après avoir été malade à domicile, en vue d'obtenir l'autorisation de reprendre son service.

Nous donnons plus loin (1). quelques résultats statistiques relatifs aux accidents du travail.

(1) Cf. Titre II (1^{re} Partie).

CHAPITRE VII

LES CONGES

Nous allons distinguer ici plusieurs catégories de congés, qui ne figuraient pas toutes d'ailleurs dans l'édition de 1924, à savoir :

- Congé annuel.
- Fêtes légales et jours de compensation.
- Congés de grossesse et d'allaitement maternel.
- Congés de mariages, d'accouchements, de décès.
- Périodes de service militaire.
- Congés de longue durée pour tuberculose ouverte.
- Congés sans solde.

a) CONGÉ ANNUEL

D'après la Convention de 1898, nous l'avons vu, un congé annuel de 10 jours, sans retenue de salaire, était accordé au personnel. Devant le silence de la Convention, la Compagnie, et c'était son droit, compta les jours de repos consécutifs à une maladie ou à une blessure, comme jours de congé (Ordre du Jour n° 27).

En ce qui concerne les jours de repos hebdomadaires, la Convention ne mentionnant pas s'ils devaient être ou non payés, la Compagnie opta pour l'affirmative, mais des abus se produisirent. De nombreux agents ajoutèrent un jour de repos hebdomadaire à leur congé régulier, aussi dès le 1^{er} janvier 1903 tout repos hebdomadaire précédent, suivant ou compris dans le congé fut compté comme jour de congé et pour éviter toute fausse interprétation, l'Ordre du Jour 27 *bis* spécifiait entre

autre qu'à partir du 15 août 1903, l'année de service comprendrait « 304 jours de travail, 51 jours de repos hebdomadaire et « 10 jours de congé ».

Bientôt, sur la demande pressante du syndicat qui fit valoir l'attitude parfaite des agents lors du 1^{er} mai 1906, la Compagnie accorda un jour de congé supplémentaire payé. Celle-ci donna également deux jours de congé payé à tous les agents qui n'avaient pas été malades dans l'année, ce qui constituait une sorte de prime de présence payée en repos. Ces deux jours supprimés depuis ont été remplacés, nous le verrons plus loin, par une véritable prime.

La situation resta sans changement jusqu'après la guerre. A la suite des grèves de 1919, la même année, le congé annuel fut porté à 21 jours. Le Statut de 1924, sans en modifier la durée, codifia l'attribution du congé annuel.

Dans son ensemble, ce paragraphe du Statut initial n'a pas subi de grosses modifications jusqu'à la période actuelle ; pratiquement, seule la durée du congé a été augmentée et quelques points de détail, remaniés.

Remarquons tout d'abord que, si, dans son ensemble, le Statut du personnel ne s'applique qu'aux agents du cadre permanent, à l'exclusion des autres, la partie relative au congé annuel vise également les agents temporaires spéciaux. Nous y trouvons en effet que : « Les agents stagiaires, titulaires, ainsi que « les agents temporaires, présents à la Compagnie du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année, ont droit à un congé annuel « payé de 21 jours, comprenant 3 journées de repos hebdomadaire ».

S'inspirant toujours de l'Ordre du Jour 27 *bis*, il précisait que le nombre des journées de congé payé et de repos hebdomadaire devait être de :

$$52 + 18 = 70 \text{ jours par an.}$$

Ce chiffre ne devait être dépassé en aucun cas.

Le congé primitif se trouvait donc doublé et porté à 18 jours ouvrables.

Il était précisé que si l'agent auxiliaire n'a pas droit au congé pour le temps passé à la Compagnie avant sa nomination de stagiaire, après son admission au stage, il a droit à un congé d'une durée proportionnelle au temps moyen, compté en mois,

restant à courir entre cette date et la fin de l'année. Chaque mois compte pour $1/12^{\circ}$ de 21 jours, le total étant arrondi à un nombre entier de jours, nombre prévu dans un tableau annexé, dans le Statut, au paragraphe intéressé. Selon sa durée, ce congé comporte de 3 à 1 jour de repos hebdomadaire, tout congé inférieur à 4 jours n'en comprenant pas.

D'autre part, tout agent quittant la Compagnie pour un motif quelconque, a droit à un congé dont la durée est donnée par la formule :

$$C = \frac{21 \times N}{365}$$

C donnant la durée du congé et N représentant le nombre de jours compris entre le 1^{er} janvier de l'année et la date de départ.

Toute fraction de demi-journée donnée par la formule précédente était comptée pour une demi-journée.

Lors du règlement de comptes, les jours de congé ainsi calculés étaient payés ou retenus à l'agent suivant que celui-ci avait, ou non, déjà pris un congé d'une durée supérieure. Il était également prévu, ce qui est normal, que les congés devaient être pris de façon à entraver le moins possible la bonne marche du service, la période d'attribution étant limitée du 15 mars au 31 octobre de chaque année (sauf, évidemment, pour les agents qui, du fait de leur date d'admission au stage, prennent leur congé postérieurement au 31 octobre).

D'une façon générale, le congé devait être pris en une seule fois ; exceptionnellement, sur demande de l'agent et pour des motifs justifiés, des congés partiels pouvaient être accordés.

Les congés enfin ne pouvaient être reportés d'une année sur l'autre et l'agent qui n'avait pas fait sa demande en temps utile, se voyait attribuer un congé d'office.

L'édition 1927 du Statut précisa en plus que les jours de compensations correspondant aux fêtes légales comprises dans la période considérée N de la formule ci-dessus seraient ajoutés aux jours de congé calculés à l'aide de celle-ci.

A partir du 1^{er} janvier 1929, le congé annuel fut porté à 30 jours comprenant 4 jours de repos hebdomadaire, ce qui donna 26 jours ouvrables.

Le total des jours de congé payé et de repos hebdomadaire ne devait alors plus dépasser :

$$52 + 26 = 78 \text{ jours par an.}$$

Les dispositions précédentes concernant les agents auxiliaires nommés stagiaires en cours d'année subsistent, mais évidemment chaque mois de présence postérieur à son admission au stage compte pour $1/12^e$ de 30 jours et selon sa durée, ce congé réduit comporte de 4 à 1 jour de repos hebdomadaire, tout congé inférieur à 4 jours n'en comportant toujours pas. Enfin la formule donnant la durée du congé auquel avait droit un agent quittant la Compagnie devenait :

$$C = \frac{30 \times N}{365}$$

Les autres prescriptions restant sans changement.

Depuis 1937, c'est-à-dire depuis l'application de la loi de 40 heures, le congé accordé est toujours fixé à 30 jours, mais ne comprend plus que 22 jours ouvrables.

Les dispositions précédemment énoncées ont subi les diverses modifications suivantes :

Pour les agents du cadre permanent et les temporaires spéciaux, présents du 1^{er} janvier au 31 décembre, la période d'attribution s'étend du 29 avril au 15 octobre. S'ils le préfèrent, ces agents ont la faculté de diviser leur congé en deux périodes de 15 jours : la première partie étant prise du 1^{er} au 15 mars, du 16 au 30 mars ou du 1^{er} au 15 avril ; la seconde partie du 16 au 30 octobre.

En ce qui concerne les agents nommés stagiaires à partir du 1^{er} mars, la période d'attribution s'étend après les congés normaux, du 16 octobre au 25 décembre.

Les agents ayant des enfants d'âge scolaire à leur charge, ont une période d'attribution de congé plus réduite. Enfin le décalage des congés d'une année sur l'autre est de 3 mois.

Exceptionnellement, les agents, originaires de la Corse ou des Colonies, qui désirent se rendre dans leur pays, peuvent être autorisés, après en avoir fait la demande avant le 25 avril, à retarder d'une année leur congé annuel et à le joindre à celui

de l'année suivante, les deux périodes ainsi cumulées devant chevaucher sur les mois qui leur étaient normalement attribués.

En ce qui concerne les agents mariés dont la femme appartient à un service différent de celui du mari, ceux-ci voient la période qui leur est attribuée, arrêtée d'accord entre les deux services. Si l'un de ces agents est nommé stagiaire après le 1^{er} mars, c'est la période de congé attribuée à ce dernier qui déterminera celle de l'autre conjoint (à la condition que ces agents désirent prendre leur congé à la même époque).

Les agents qui changent de poste ou d'emploi dans leur service, ou encore qui changent de service, voient leur congé déterminé en égard aux possibilités du service, à la suite du roulement.

En principe, après établissement des listes de congé, aucune modification ne peut être apportée au roulement, sauf le cas de permutation entre agents de même catégorie, sous réserve d'une demande justifiée des intéressés, acceptée par le chef de service.

b) FÊTES LÉGALES ET JOURS DE COMPENSATION

Les premières éditions du Statut ne parlent pas des congés de compensation, nous en trouvons trace seulement dans l'édition de 1927 qui porte :

« Les agents stagiaires, titulaires, ainsi que les agents temporaires, présents à la Compagnie du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année, ont droit, en plus du congé régulier, à un nombre de journées payées correspondant aux fêtes légales tombant un jour de semaine autre que le dimanche. Ce nombre est variable et fixé chaque année par une note de service. »

Les agents, qui en raison des exigences du service ne pouvaient bénéficier du congé le jour même des fêtes légales, avaient droit à un congé de compensation ajouté au congé annuel.

L'édition 1931 conserva les mêmes dispositions, mais donna de plus la liste des fêtes légales donnant droit à une journée ou à une demi-journée de congé suivant le cas.

Depuis 1937, les notes de service comportent une réglementation plus détaillée, précisant en particulier que les jours de compensation sont accordés aux agents qui, aux dates des jours

fériés, assurent leur service, ou sont en absence régulière de repos ou de congé avec solde autre qu'une période militaire.

En ce qui concerne les dates d'attribution, le congé est accordé le jour même pour les agents de repos le dimanche, les dimanches et jours fériés selon les disponibilités en personnel, ou groupés pendant certaines périodes de l'année, pour les agents de repos par roulement.

c) CONGÉS DE GROSSESSE ET D'ALLAITEMENT MATERNEL

Dès la seconde édition des Statuts, en 1925, nous trouvons des congés de grossesse et d'allaitement maternel pour les dames employées et ouvrières du cadre permanent. Ce paragraphe est toujours en vigueur, sans aucune modification.

Les dames employées et ouvrières du cadre permanent ont droit à un congé payé de quatre semaines avant et de quatre semaines après l'accouchement, sous les réserves suivantes :

1° L'état de l'intéressée doit être constaté par le médecin de la Compagnie ;

2° L'intéressée devra faire une demande dans laquelle elle prend l'engagement de s'abstenir de tout travail salarié pour le compte d'autrui pendant la durée dudit congé ;

3° L'intéressée devra appuyer sa demande d'un certificat de la Mairie de son domicile établissant qu'elle n'est pas et ne sera pas inscrite au Service des allocations aux femmes enceintes ou en couches.

D'autre part, sur sa demande, toute dame employée ou ouvrière du cadre permanent qui allaite elle-même son enfant, a droit à un congé *sans traitement* de trois mois maximum, à partir de l'expiration du congé d'accouchement, après que le médecin de la Compagnie en aura justifié l'attribution.

Exceptionnellement, après avis du médecin chef de la Compagnie, des congés d'allaitement maternel d'une durée supérieure à trois mois, peuvent être accordés.

La durée de tous ces congés compte comme temps de service au point de vue de l'avancement à l'ancienneté. Il en est de même, en ce qui concerne la pension de retraite, à la condition que, pour les congés sans traitement, la bénéficiaire continue d'effectuer, pendant la durée de son absence, ses versements *personnels* au fonds de retraite.

d) CONGÉS DE MARIAGE, D'ACCOUCHEMENT, DE DÉCÈS

Seule la dernière édition, celle de 1931, par analogie avec le règlement du personnel municipal, parle de ces congés et comporte les dispositions suivantes :

Mariages. — Il est accordé aux agents :

3 jours de congé payé à l'occasion de leur mariage, 1 jour de congé payé à l'occasion du mariage de leur enfant.

En ce qui concerne les autres mariages auxquels ils désirent assister, les agents peuvent obtenir des congés sans solde ou des congés payés venant en déduction de leur congé annuel.

Accouchements. — Il est accordé aux agents mariés :

2 jours de congé payés à l'occasion de l'accouchement de leur femme.

Décès. — Il est accordé aux agents :

2 jours de congé payés pour le décès de leur conjoint et de leurs parents ou alliés en ligne directe (pour la bru, la disposition précédente ne joue que si cette dernière est veuve).

1 jour de congé payé pour le décès de parents ou alliés au 2^e degré en ligne collatérale.

e) PÉRIODES DE SERVICE MILITAIRE

La Convention de 1898 assurait déjà, nous l'avons vu, le salaire intégral pendant les périodes de service militaire.

Se basant sur la liberté complète dont elle jouissait pour recruter son personnel, la Compagnie avait inséré la condition suivante parmi celles exigées de tout candidat : « Etre âgé de 30 ans au moins et 35 ans au plus ».

A la suite de plusieurs interpellations au Conseil municipal la condition d'âge minimum exigée fut ramenée à 21 ans ; quant à la condition d'âge maximum de 35 ans, elle fut abaissée à 30 ans, lors de la parution du Règlement Général des Retraites.

L'édition 1931 du Statut précise que seuls les agents du cadre permanent peuvent prétendre au salaire intégral pendant leurs périodes de service militaire.

Toutefois, ce qui est normal, les primes de présence ou de rendement ne sont pas payées pendant ces périodes.

f) CONGÉS DE LONGUE DURÉE POUR TUBERCULOSE OUVERTE

Pendant longtemps, seul le § 5 de l'article 16 de la Convention de 1898 assura aux agents atteints d'une longue maladie, constatée par un médecin de la Caisse de Prévoyance, le paiement intégral de leur salaire pendant au moins une année.

Cette clause fut appliquée dès le début par la Compagnie avec une largeur de vue remarquable (1), mais il n'existait pas de dispositions particulières visant les agents atteints de tuberculose ouverte et ces derniers demeurèrent longtemps soumis au régime général des maladies.

Par analogie avec ce qui se passait pour le personnel municipal, une délibération du Conseil Municipal du 25 décembre 1927 autorisa les Compagnies du Métropolitain et du Nord-Sud à porter à leur compte d'exploitation les dépenses supplémentaires occasionnées par l'attribution de congés de longue durée pour tuberculose ouverte et fixa au 21 juillet 1926, le point de départ de l'attribution de ces congés.

Nous trouvons dans l'édition 1927 du Statut les prescriptions suivantes, toujours en vigueur, qui réglementent l'attribution de ces congés :

« Des congés, avec traitement intégral pendant trois ans, et avec demi-traitement pendant deux ans, seront accordés aux agents de la Compagnie atteints de tuberculose ouverte.

« Ces congés seront accordés et renouvelés par période de six mois, soit sur demande des intéressés, soit d'office, après avis de la Commission Médicale prévue par l'article 17 du Règlement Général des Retraites.

« Les agents en résidence hors des départements de Seine et Seine-et-Oise seront autorisés à ne se présenter devant la Commission Médicale qu'une fois par an. Pour obtenir, le semestre suivant, le renouvellement de leur congé, ils fourniront à l'appui de leur demande, un certificat médical émanant d'un médecin assermenté du chef-lieu du département de leur résidence. La Commission Médicale donnera son avis sur le vu de ce certificat. »

(1) Cf. chapitre VI. Régime des maladies et blessures.

Afin d'éviter les abus, les éditions suivantes portent la condition restrictive que les agents, pendant la durée de ce congé, ne devront se livrer à aucun travail rémunéré, ni à l'exercice d'aucun commerce, ce, sous peine d'être rayés des cadres.

Si en général ces deux congés, de un an et de cinq ans, peuvent être cumulés, en cas de tuberculose ouverte, ce cumul est-il possible ?

D'autre part, le congé de cinq ans est-il un maximum de congé continu ou discontinu ?

L'examen de l'affaire L. qui posa la première question permet de répondre.

Une employée de la Compagnie du Métropolitain, entrée comme receveuse en 1923, ressentit les premières atteintes de la tuberculose en 1926 et dut cesser son travail en 1927 sur avis de la Commission Médicale. La Compagnie lui assura trois ans de plein salaire et deux ans de demi-salaire, puis la réforma définitivement à l'expiration des cinq ans.

Cette employée, entre autres motifs, cita la Compagnie devant le Conseil des Prud'hommes, pour obtenir le paiement d'une année supplémentaire de congé à plein salaire, prétendant que c'était à l'expiration du congé donné pour maladie dûment constatée que devait se placer le point de départ du congé de cinq ans pour tuberculose ouverte.

La Section du Commerce du Conseil des Prud'hommes ayant condamné la Compagnie sur tous les points le 16 juin 1932, cette dernière interjeta appel.

L'affaire étant allée jusqu'en Cassation, l'employée fut en définitive déboutée de toutes ses demandes par un jugement du 21 juin 1935 qui, interprétant les textes régissant les rapports entre les parties, décida que la Compagnie, en accordant à son employée un congé de cinq ans, avait fait de son règlement une juste et exacte interprétation et avait rempli l'intimée dans tous ses droits.

Le Tribunal, pour juger, s'en référa, d'une part, aux travaux préparatoires de la Commission mixte et se basa, d'autre part, sur l'assimilation du personnel du Métropolitain avec celui de la Préfecture de police et de la Préfecture de la Seine, laquelle est absolue au sujet de ces congés de longue durée; le Tribunal s'en référa également à l'arrêté pris par le Préfet de police le 18 décembre 1930 en ce qui concerne les congés de longue durée

applicables au personnel de son administration, en raison de la dite assimilation et de la précision de sa rédaction.

Cet arrêté dispose dans son article 2 que :

« La totalité des congés ainsi accordés ne pourra au cours de la carrière de l'intéressé à la Préfecture de police, excéder une durée de cinq ans, dont trois ans au plus avec traitement intégral. »

La position de la Compagnie vis-à-vis des questions posées est aujourd'hui la suivante :

Il n'y a pas, et ne peut y avoir cumul des deux congés de un an et de cinq ans, dans le cas de tuberculose ouverte. Le congé de cinq ans est un congé de six mois renouvelable par périodes égales et, pendant toute sa carrière à la Compagnie, le total des congés qu'un agent puisse obtenir pour tuberculose ouverte est au maximum de cinq ans, dont deux ans à demi-salaire.

g) CONGÉS SANS SOLDE

En dehors des congés sans solde pouvant être accordés pour allaitement maternel, ou pour assister à un mariage, il peut également, exceptionnellement, pour des motifs dûment justifiés et laissés à la libre appréciation de la Compagnie, être accordé des congés sans solde d'une durée maxima de six mois.

CHAPITRE VIII

SALAIRES

Nous distinguerons ici le salaire ou traitement brut, les primes ou indemnités, enfin les avantages divers accordés au personnel permanent; dans un dernier paragraphe nous parlerons du salaire des agents temporaires.

§ 1. — TRAITEMENT FIXE

Dès le commencement de l'exploitation, comme nous le disions au Chapitre IV (Hiérarchie et Discipline), le personnel fut réparti en un certain nombre d'échelles, divisées en plusieurs échelons comprenant eux-mêmes un certain nombre de classes.

Le minimum conventionnel de 150 francs par mois fut observé pour les dernières classes, comme l'indique le tableau suivant donnant les différents traitements en application avant la guerre et que nous reproduisons à titre documentaire :

Echelle des traitements.

Catégories d'emplois	Hors classe	Traitement par classe			
		1 ^{re} cl.	2 ^e cl.	3 ^e cl.	4 ^e cl.
<i>Services centraux de tous les services.</i>					
Chefs d'ateliers et d'entretien, inspecteurs, chefs électriciens ou mécaniciens, chefs magasiniers, chefs de bureaux	6.000	4.800	4.200	3.600	»
Chefs de sections, sous-inspecteurs, sous-chefs d'ateliers, contrôleurs du matériel, sous-chefs de bureaux ..	»	3.600	3.300	3.000	»
Sous-chefs d'entretien, sous-chefs de section,, contrôleurs principaux, employés principaux, dessinateurs, magasiniers, pointeurs	»	3.000	2.700	2.400	»
Employés et aides-magasiniers	»	2.400	2.160	1.980	1.800
Dactylographes, dames employées ..	1.800	1.620	1.440	1.260	1.080

Mouvement.

Chefs de gare, contrôleurs	»	2.700	2.520	2.430	»
Sous-chefs de gare, sous-contrôleurs.	»	2.340	2.250	2.160	»
Chefs surveillants, chefs de train . . .	»	2.160	2.070	1.980	»
Surveillants de contrôle	»	2.160	1.980	1.800	»
Gardes, surveillants de quai, faisant fonctions de surveillant de contrôle	»	1.980	1.890	1.800	»
Hommes d'équipe, aiguilleurs	»	1.890	»	1.800	»
Receveuses	»	1.440	1.260	1.080	»

Matériel.

Chefs d'équipe	»	2.880	2.700	2.520	»
Sous-chefs d'équipe	»	»	2.520	2.340	»
Visiteurs, ouvriers d'art	»	2.520	2.340	2.160	»
Aides-ouvriers, nettoyeurs, manœuvres	»	1.980	1.890	1.800	»
Apprentis (par jour)	»	4 50	3 50	2 50	»

Traction.

Chefs conducteurs	»	2.700	2.520	2.430	»
Sous-chefs conducteurs, chefs de secteur	»	2.340	2.250	2.160	»
Aspirants conducteurs électriciens . .	»	2.400	(classe unique).		»
Conducteurs	»	2.160	2.070	1.980	»
Elèves conducteurs	»	1.980	1.890	1.800	»

Echelle des traitements (suite).

Catégories d'emplois	Hors classe	Traitement par classe			
		1 ^{re} cl.	2 ^e cl.	3 ^e cl.	4 ^e cl.
Voie et accès.					
Chefs d'équipe	»	2.880	2.700	2.520	»
Sous-chefs d'équipe	»	2.520	2.430	2.340	»
Ouvriers	»	2.520	2.340	2.160	»
Brigadiers parcoureurs	»	2.340	2.250	2.160	»
Poseurs	»	2.160	2.070	1.980	»
Aides-poseurs, aides-ouvriers	»	1.980	1.890	1.800	»

Matériel-Fixe-Electrique.

Chefs d'équipe, chefs blockmen	»	2.880	2.700	2.520	»
Sous-chefs d'équipe, sous-chefs blockmen.	»	2.520	2.340	2.340	»
Ouvriers d'art	»	2.520	2.340	2.160	»
Blockmen.	»	2.160	2.070	1.980	»
Brigadiers blockmen	»	2.340	2.250	2.160	»
Sous-électriciens, sous-téléphonistes . .	»	1.980	(classe unique).		»
Aides-ouvriers.	»	1.980	1.890	1.800	»
Nettoyeurs manœuvres	»	1.890	1.800	»	»

Usine.

Chefs d'équipe	»	2.880	2.700	2.520	»
Ouvriers d'art.	»	2.520	2.340	2.160	»
Chefs de station	»	2.880	2.700	2.520	2.340
Chauffeurs.	»	2.250	2.160	2.070	1.980
Aides-manœuvres nettoyeurs	»	1.890	1.800	»	»

Il n'était pas parlé dans la Convention du personnel féminin et la Compagnie avait à son égard une liberté absolue; nous constatons que le salaire de ce dernier était notablement inférieur au minimum conventionnel, ainsi, le salaire de début des dames employées n'atteignait que 60 % de ce minimum.

Cette situation n'était d'ailleurs pas particulière à la Compagnie et les résultats de l'enquête faite en 1896 indiquaient comme salaire moyen des ouvriers à Paris 6 fr. 15 par jour, alors que celui des femmes n'était que de 3 francs par jour, donc égal à 48,8 % du précédent.

En ce qui concerne la Compagnie, la raison principale de cette différence résidait dans le fait que ce salaire n'était, dans la plupart des cas, qu'un salaire d'appoint et se surajoutait à celui de l'homme; ainsi les receveuses étaient choisies parmi les femmes ou veuves d'agents et dans ce dernier cas touchaient une partie de la retraite à laquelle aurait eu droit leur mari.

L'évolution des traitements a suivi l'évolution indiquée par les tableaux annexés, pour chacune des catégories de personnel en particulier.

Les échelles au 1^{er} janvier 1915 étaient encore celles d'avant-guerre; elles étaient à peu près les mêmes que celles établies au début de l'exploitation que nous retrouvons en 1909, c'est-à-dire qu'elles étaient déjà en retard à la veille de la guerre sur la hausse du prix de la vie.

Ces échelles étaient, d'autre part, incomplètes, ne comprenant, dans chaque catégorie, que les échelons inférieurs, comme il est normal dans une entreprise nouvelle dont le personnel est nouveau.

Il n'est pas douteux que ces échelles auraient été complétées peu à peu, au fur et à mesure que la proportion de personnel ancien aurait augmenté. Du fait de la guerre, elles ont subsisté sans changement appréciable jusqu'en 1921, année où elles ont été en même temps revisées et complétées par la création d'échelons nouveaux, permettant d'accorder aux agents âgés les avantages auxquels leur ancienneté leur permettait légitimement d'aspirer.

Notons enfin que pour comparer correctement les échelles d'avant-guerre et les échelles postérieures, il faut encore observer que, par suite de l'extension du réseau et du développement du trafic, les attributions et les responsabilités des chefs n'ont cessé de croître aux différents degrés de la hiérarchie.

Période transitoire 1914-1921.

Comme nous le disions plus haut les traitements d'avant-guerre furent toujours maintenus mais complétés par des avantages spéciaux : indemnité de cherté de vie, allocations pour charges de famille dont nous reparlerons au paragraphe suivant, majorations temporaires de traitement.

A partir de 1919, les avantages accordés au personnel pour

lui permettre de faire face au coût croissant du prix de la vie, consistèrent en augmentations temporaires de traitement.

Ce fut d'abord une majoration uniforme de 50 francs par mois, à dater du 25 janvier 1919 (55 francs pour les traitements mensuels ne dépassant pas 150 francs).

Le 1^{er} octobre 1919, la majoration fut uniformément portée à 100 francs; enfin, le 25 mars 1920, des majorations, variant de 100 à 150 francs par mois et s'ajoutant à celles de 50 et 55 fr. déjà acquises, furent accordées à tout le personnel.

Le régime de la Convention de 1921.

Le nouveau statut comportait des échelles de traitement correspondant à celles établies en 1919 pour le personnel de la Ville de Paris et du département de la Seine. Ces échelles furent mises en vigueur rétroactivement à la date du 1^{er} janvier 1921.

Aux nouveaux traitements s'ajoutait pour le personnel de la catégorie A une indemnité du douzième du traitement annuel, dite treizième mois et payée en fin d'année; elle fut instituée par analogie avec celle attribuée à la S. T. C. R. P.

La réforme de 1925.

Le personnel de la Compagnie n'a pas bénéficié d'un relèvement de traitement analogue à celui accordé en 1924 au personnel municipal. Outre une indemnité de résidence de 365 fr., une avance de 500 francs lui fut seulement accordée par délibération du 29 décembre 1924.

La revision des échelles de traitement, entreprise par la Commission mixte, n'aboutit qu'en 1925 et fut approuvée par délibération du 6 avril 1925; elle fut appliquée en deux étapes ayant respectivement effet du 1^{er} janvier 1925 et du 1^{er} janvier 1926. Mais dès leur mise en vigueur, les nouvelles échelles ne se trouvaient plus en rapport avec le coût de la vie et plaçaient le personnel de la Compagnie — et notamment celui de la catégorie A — en situation d'infériorité vis-à-vis de celui des autres services concédés et notamment celui de la S. T. C. R. P.

Afin d'éviter de reprendre de fond en comble les travaux de la Commission mixte, le redressement fut opéré sous la forme d'une augmentation des primes, étant entendu que celles-ci seraient ramenées à un taux normal à l'occasion des relèvements de traitements ultérieurs.

La réforme de 1926.

L'occasion se présenta dès 1926 lors de la création des nouvelles échelles. Celles-ci furent établies de manière :

1° A accorder au personnel de la Compagnie des relèvements de traitement analogues à ceux accordés au personnel de la Ville de Paris, du département de la Seine et des Services concédés;

2° A incorporer au traitement le treizième mois accordé jusque-là au personnel de la catégorie A;

3° A incorporer également au traitement la moitié environ des primes, en supprimant la partie fixe, pour ne laisser subsister que des primes variables, véritables primes de rendement.

Les travaux de la Commission mixte aboutirent à l'établissement de deux échelles successives approuvées par délibérations des 30 décembre 1926 et 23 novembre 1928, ayant toutes les deux effet au 1^{er} juillet 1926.

Les nouvelles échelles établies en concordance avec celles du personnel de l'Etat, comportaient, pour certaines catégories, des diminutions de traitement. Dans ce cas, une échelle de traitement provisoire fut adoptée afin de ne pas léser les intéressés.

La réforme de 1929 et l'assimilation.

Le réajustement des traitements, entrepris en 1929 dans les mêmes conditions que pour le personnel municipal, devait comporter trois étapes, la dernière elle-même applicable en deux fois :

Première étape : 1^{er} janvier 1929, échelles de 8.000 à 100.000 francs.

Seconde étape : 1^{er} juillet 1929, échelles de 8.500 à 110.000 francs.

Troisième étape : 1^{er} avril 1930, échelles de 9.000 à 110.000 francs. 1^{er} octobre 1930, échelles de 9.000 à 125.000 fr.

Mais, entre-temps, intervint la Convention du 1^{er} octobre 1929 qui mit fin au régime spécial de la Compagnie, en prescrivant l'assimilation au personnel municipal du personnel des deux entreprises, Métropolitain et Nord-Sud, fusionnées.

En conséquence, au lieu et place de l'application de la troisième étape, nous trouvons les traitements résultant de l'assi-

milation, ou plutôt le plus souvent de l'analogie, avec effet aux dates suivantes : 1^{er} janvier 1930, 1^{er} avril 1930 et 1^{er} octobre 1930.

Les décrets Laval.

Les agents de la Compagnie, comme le personnel municipal d'ailleurs, ne s'étaient pas vu appliquer les prélèvements institués par la loi du 23 décembre 1933 et le décret du 4 avril 1934 (1) qui avaient frappé les fonctionnaires; par contre, les décrets Laval des 16 juillet et 30 juillet 1935, retardant l'avancement et instituant un prélèvement de 10 % sur tous les salaires ou traitements supérieurs à 10.800 francs net, ne les épargnèrent pas. Les salaires compris entre 8.000 et 10.800 fr. subirent une retenue progressive allant de 4 à 9 %, ceux inférieurs à 8.000 francs, une retenue de 3 %; enfin, pour chacune des tranches considérées entre 8.000 et 10.800 francs, le salaire net, une fois le prélèvement opéré, ne devait pas être inférieur à une certaine somme (2).

(1) La loi du 23 décembre 1933, après abattement à la base, prévoyait les retenues suivantes :

Salaires compris entre :	12.001 et 15.000.....	2 %
	15.001 et 20.000.....	3 %
	20.001 et 25.000.....	4 %
	25.001 et 30.000.....	5 %
	30.001 et 50.000.....	6 %
	50.001 et 100.000.....	7 %
	au-dessus de 100.000.....	8 %

Le décret du 4 avril 1934 portait ces dernières aux valeurs suivantes :

Salaires compris entre :	0 et 20.000.....	5 %
	20.001 et 30.000.....	6 %
	30.001 et 50.000.....	7 %
	50.001 et 80.000.....	8 %
	80.001 et 100.000.....	9 %
	au-dessus de 100.000.....	10 %

(2) Ces valeurs sont indiquées dans le tableau suivant :

Salaires	Montant du prélèvement	Salaire minimum après prélèvement
Inférieurs à 8.000.....	3 %	»
De 8.001 à 8.200.....	4 %	7.760
De 8.201 à 10.000.....	5 %	»
De 10.001 à 10.200.....	6 %	9.500
De 10.201 à 10.400.....	7 %	9.588
De 10.401 à 10.600.....	8 %	9.672
De 10.601 à 10.800.....	9 %	9.752
Supérieurs à 10.800.....	10 %	9.828

Ces dernières précisions furent apportées par le décret du 30 juillet pour éviter certaines anomalies constatées lors de l'application du décret du 16 juillet.

Seules les indemnités pour charges de famille ne furent pas touchées par ce prélèvement.

Les décrets Blum.

Ces prélèvements qui subsistèrent dans leur intégralité pendant près d'une année furent aménagés par la loi du 20 juin 1936, le décret du 25 juin 1936 et les instructions du 29 juin 1936.

Le tableau ci-dessous indique quel fut le montant de ces nouvelles retenues progressives de traitement, comparativement avec celui appliqué alors aux fonctionnaires de l'Etat.

Montant des salaires, traitements et accessoires	Fonctionnaires		Personnel des collectivités locales	
	Montant du prélèvement	Salaire minimum après prélèvement	Montant du prélèvement	Salaire minimum après prélèvement
Moins de 12.000 fr.	néant.	—	néant.	—
12.000 à 15.000 fr.	2 %	12.000	2 %	12.000
15.001 à 20.000 fr.	4 %	14.700	4 %	14.700
20.001 à 30.000 fr.	5 %	19.200	6 %	19.600
30.001 à 40.000 fr.	8 %	28.200	8 %	28.200
40.001 à 50.000 fr.	10 %	36.200	10 %	36.200
50.001 à 60.000 fr.	12 %	45.000	10 %	—
60.001 à 70.000 fr.	14 %	45.000	10 %	»
70.001 à 80.000 fr.	16 %	60.200	10 %	»
Plus de 80.000 fr.	18 %	67.200	10 %	»

A partir du 1^{er} janvier 1937, ces prélèvements furent réduits d'un tiers, puis de deux tiers au 1^{er} juillet 1937; ils ne furent plus effectués à dater du 1^{er} janvier 1938.

Entre temps, les agents des catégories B et C voyaient leurs salaires statutaires remaniés avec effet rétroactif au 1^{er} juin 1936 par délibération du Conseil municipal en date du 12 juillet 1936.

L'année 1937 vit reparaître le système des suppléments temporaires de traitement.

L'arrêté préfectoral du 26 février 1937 accorda une augmentation dégressive de 1.800 à 54 francs par an aux agents ayant un traitement inférieur à 15.900 francs, avec effet au 1^{er} janvier 1937.

Puis l'arrêté préfectoral du 25 mai 1937 apporta une seconde augmentation dégressive de 1.800 à 24 francs par an aux agents dont le traitement était inférieur à 31.889 francs par an, à partir du 1^{er} avril 1937.

Un tableau détaillé accompagnait ces arrêtés pour donner le montant de ces suppléments pour chacune des tranches de traitement considérées.

Enfin, une délibération du Conseil municipal et du Conseil général du 25 janvier 1938 accorda une majoration uniforme de 1.200 francs par an aux agents dont le traitement était compris entre 9.000 francs brut et 30.000 francs net et une majoration uniforme de 1.000 francs par an aux agents dont le traitement était supérieur à 30.000 francs.

Ces trois suppléments temporaires furent cumulatifs mais, en ce qui concernait les agents récemment entrés à la Compagnie, les deux derniers comportaient certaines restrictions.

Le décret du 14 janvier 1939 apportant une majoration de traitement de 5 % pour les salaires annuels supérieurs à 22.560 francs et une majoration uniforme de 1.200 francs pour les salaires inférieurs à cette somme ne vise que les fonctionnaires de l'Etat, mais une mesure analogue sera vraisemblablement prise par le Conseil municipal en faveur du personnel de la Ville de Paris et des Services concédés.

§ II. — PRIMES ET INDEMNITÉS

Nous avons déjà vu plus haut (1) que la participation aux bénéfices qui avait séduit les auteurs des premiers projets de Convention fut abandonné finalement pour être remplacée par une diminution du taux de la retenue pour la retraite lorsque le trafic voyageurs atteindrait une certaine valeur ; elle devait

(1) Cf. chapitre II. Historique du statut du personnel.

reparaître en 1921 avec la création de la prime de 2 % dont nous reparlerons plus loin.

Par contre, le système des primes ne cessa de se développer dès 1901. Nous trouvons dans le rapport au Conseil d'Administration du 10 mai 1901 :

« Notre Compagnie s'est vivement préoccupée, non seulement de faire bénéficier son personnel de toutes les conditions de son cahier des charges, mais aussi d'y ajouter, de son plein gré, de nouveaux avantages.

« Non contente d'organiser un service médical des plus perfectionnés (dépenses en 1901 : 71.658 fr. 57), elle a voulu intéresser la plupart des agents à leur travail et a institué des primes qui constituent une participation aux bénéfices, et dont le montant, pour l'année 1901, s'est élevé à 42.818 fr. 45. »

Remarquons immédiatement que le rédacteur du rapport a commis une erreur assez généralement répandue et qui consiste à confondre primes et participation aux bénéfices.

En effet, la prime est calculée et payée au salarié à raison d'une certaine qualité de travail fourni. Le fait à raison duquel la prime est calculée et payée au salarié n'a pas de rapport direct avec les bénéfices de l'entreprise. La prime est due même si l'entreprise ne réalise pas de bénéfices. Il ne faut donc pas confondre primes et participation.

A l'heure actuelle, le développement du système est poussé très loin et l'on peut dire que l'on trouve à la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain la presque totalité des différentes catégories de primes normalement usitées.

Le personnel a toujours vu très favorablement la création et le développement de ces primes.

On peut poser en principe que tous les agents du cadre permanent touchent des primes depuis le simple manœuvre jusqu'à l'ingénieur principal.

Nous allons passer très rapidement celles-ci en revue :

I. — *Primes de présence et primes de rendement.*

Les agents du Service central des différentes directions bénéficient d'une prime mensuelle variable, dite de rendement, et proportionnelle aux journées de présence (le terme étant pris ici au sens réel du mot) des intéressés. Cette prime, basée sur

la recette-voyageurs par voiture-kilomètre du mois considéré, est affectée d'un coefficient variant avec le grade et payée à la fin du mois suivant.

Tous les agents de la catégorie A 2, quel que soit le service auquel ils appartiennent, bénéficient de cette même prime, affectée d'un coefficient variable avec le grade.

Service du mouvement.

Les agents de la catégorie A 1 bénéficient de la prime précédente ; certains touchent, en outre, une prime représentant un certain pourcentage de la recette de la gare à laquelle ils sont affectés.

Les agents de la catégorie B touchent les primes suivantes :

Chefs surveillants principaux et chefs surveillants : Une prime de recette basée sur la recette faite à la station pendant leur présence, une prime de présence variant avec la classe de la station ⁽¹⁾, une prime de distribution des journaux, une prime d'appareils Menier et une prime de bascules automatiques (ces deux dernières primes sont fonction de la recette recueillie dans ces appareils, elles sont réglées en fin d'année et réparties au prorata du temps de présence). Enfin certains de ces agents touchent, en outre, du 1^{er} octobre au 31 mars de chaque année, une prime journalière dite « de sablage » ⁽²⁾.

Les receveuses touchent une prime de recette représentant un pourcentage déterminé de la recette faite par elles.

Les autres agents ont une prime de présence journalière variable avec la classe de la station à laquelle ils effectuent leur service.

En ce qui concerne les agents de la catégorie C : Les chefs de train et gardes barrière ont une prime kilométrique variable avec les lignes et la fonction remplie. Les gardes en 1^{re} classe touchent une prime de recettes sur les perceptions supplémentaires qu'ils effectuent et dont le taux est fonction du rapport

(1) Les stations du réseau sont classées en : Stations de hors classe, stations de 1^{re} classe, stations de 2^e classe, stations de 3^e classe. Ce classement étant périodiquement révisé et tenant compte du trafic voyageurs de la station.

(2) Cette prime est allouée au chef surveillant de premier service, conformément à la Consigne spéciale relative au sablage des voies.

entre la recette considérée et la recette mensuelle moyenne de la ligne.

Service de la traction.

Les agents de la catégorie A 1 ont une prime mensuelle variable de rendement proportionnelle aux journées de présence des intéressés (toujours au sens réel du mot) et basée sur la moyenne des primes de courant des conducteurs appartenant à leur groupe, secteur ou ligne ; la prime de base est multipliée par un coefficient variable avec le grade.

Les agents de la catégorie D ont droit aux primes suivantes :

— Prime de parcours, dite prime kilométrique parce qu'anciennement calculée au nombre de kilomètres parcourus, (elle est basée aujourd'hui sur le nombre de tours effectués pour simplifier son calcul), et variable avec les lignes.

— Prime sur les économies de courant réalisées, calculée grâce aux relevés faits sur les compteurs placés dans les loges de chaque motrice, une allocation en kilowatts-heure étant faite périodiquement par train et par tour et tenant compte de toute cause pouvant influencer la consommation.

En contre-partie, toute faute professionnelle ou négligence ayant causé une perte pour la Compagnie est sanctionnée par une pénalité.

Ces agents peuvent, en outre, toucher :

1° Des primes dites « primes de découverte » allouées chaque fois qu'ils signalent des défauts constatés au matériel roulant, au matériel fixe ou à la voie et pouvant entraîner des avaries ou des accidents ;

2° Des primes spéciales allouées dans des cas particuliers tels que par exemple accident de voyageur évité, rapidité d'exécution pour remédier à une avarie en ligne, etc...

Service du matériel roulant.

Les primes des agents des catégories A 1 et E de ce service sont basées sur les kilomètres parcourus par les motrices passées en grande révision.

Le nombre de kilomètres au bout duquel une motrice doit être normalement révisée est de 56.000 kilomètres pour tout le réseau. Il est attribué, pour ce parcours de 56.000 kilomètres,

une allocation de base variable suivant les catégories d'emplois. Lorsque des réparations prématurées peu nombreuses, des avaries et des incidents de trafic réduits permettent d'accroître le nombre des motrices passées en grande révision dans un atelier, les allocations de base de tous les agents affectés à cet atelier sont bonifiées d'une surprime proportionnelle à la réduction des kilomètres parcourus constatés, jusqu'à une limite minimum de 44.000 kilomètres.

Le taux de cette majoration est uniforme pour tous les grades et le coefficient de majoration des agents de la catégorie A 1 qui ne sont pas affectés à un atelier est égal à la moyenne des coefficients de tous les ateliers.

Ces agents touchent également des primes de découverte d'après un barème prévu, lorsqu'ils découvrent des défauts particuliers et graves sur le matériel.

Service de la voie et des accès.

Les agents de la catégorie A 1 touchent une prime mensuelle, dite de rendement, proportionnelle au nombre de journées de présence des intéressés et variant avec le grade (1).

Les agents de la catégorie F touchent une prime de rendement variable répartie suivant des barèmes déterminés et tenant compte d'une répartition des agents en trois catégories selon que leur rendement est moyen, bon ou excellent.

Cette répartition est effectuée mensuellement par le chef de section et les allocations précédentes sont susceptibles de diminution si, par suite d'un moindre rendement de l'effectif normal, un supplément d'agents devient nécessaire.

(1) Cette prime est établie suivant la formule :

$$P = J \times A \left(r + 0.0577 \frac{K}{d} \right)$$

J : Nombre de journées de présence pendant le mois considéré.

A : Coefficient variant avec le grade.

r : Recette par voiture-kilomètre du mois considéré.

K : Moyenne, pour l'ensemble de l'année précédente, de l'indice du coût de la vie rapporté à 1914 d'après le Bulletin de la Statistique Générale de la France et du Service d'observation des prix (Ministère du Travail).

d : Dépense moyenne par voiture-kilomètre du Service Voie et Accès pendant le dernier exercice (sauf déduction autorisée de dépenses exceptionnelles).

Les équipes de meulage et de chaulage touchent respectivement des primes de meulage et de chaulage qui sont accordées collectivement à ces équipes ; ce sont des primes horaires données à partir de la troisième heure de travail effectif et inégalement répartie entre les agents des équipes suivant un barème établi qui tient compte de la nature du travail de chacun.

Service du matériel fixe et des sous-stations.

Les agents de la catégorie A 1 bénéficient toujours d'une prime mensuelle, dite de rendement, variable avec le grade (1).

Les agents de la catégorie F ont droit à une prime qui, elle aussi, varie avec le groupe auquel ils appartiennent.

Groupe canalisations-éclairage, signaux-téléphone, épuisements-appareils élévateurs, atelier et équipe d'entretien des sous-stations, prime du même type que celle des agents de la catégorie F du service de la voie et des accès. Groupe sous-stations, prime basée sur le rendement de transformation de cou-

(1) Cette prime diffère selon le groupe auquel appartient l'agent. Groupes Canalisations-Eclairage, Signaux-Téléphone, Epuisement-Appareils Élévateurs :

La prime mensuelle est donnée par une formule analogue à celle que nous avons trouvée pour le Service Voie et Accès :

$$P = J \times A \left(r + 0,11 k \frac{K}{d} \right)$$

J : Nombre de journées de travail effectif dans le mois considéré.

A : Coefficient variable avec le grade.

r : Recette moyenne par voiture-kilomètre pendant le mois considéré.

k : Moyenne pour l'année précédente de l'indice de cherté de vie rapporté à 1914 d'après les chiffres publiés au Bulletin de la Statistique générale de la France et du Service d'observation des prix (Ministère du Travail).

d : Dépense moyenne du service par voiture-kilomètre pour l'année précédente (sauf exclusion autorisée de certaines dépenses exceptionnelles s'il y a lieu).

Groupe sous-stations et canalisations haute tension. Pour tous les agents de la catégorie A 1, chefs et sous-chefs d'équipe haute tension exceptés, la prime journalière est donnée par la formule :

$$P = A + C (r - 0,845) \times 100$$

A : Allocation de base par journée de travail variable avec le grade.

C : Somme fixe corrective du rendement.

r : Rendement de transformation de courant.

En ce qui concerne les chefs et sous-chefs d'équipe haute tension, il est alloué à chacun d'eux une prime journalière fixe de base, toute immobilisation de câble d'une durée supérieure à 48 heures entraînant une diminution de cette prime proportionnelle à la longueur kilométrique du câble immobilisé.

rant des sous-stations, analogue à celle des agents de la catégorie A 1 du même groupe. Groupe canalisations haute tension, prime analogue à celle des chefs et sous-chefs d'équipe haute tension.

Enfin, pour tous les agents de ce groupe jusqu'au grade de chef de section inclus, une prime journalière fixe, dite de haute tension, est allouée pour tous travaux de jour et de nuit effectués sur ou à proximité immédiate des installations haute tension.

Remarquons enfin pour terminer que toutes les primes précédentes sont, d'une façon générale, majorées de 100 % pour les travaux de nuit effectués entre 23 heures et 7 heures.

II. — *Prime de 2 %.*

Le statut du personnel de 1921 créa en faveur du personnel un prélèvement de 2 % des recettes d'exploitation à répartir entre tous les agents en même temps qu'il laissait subsister les primes dont les taux furent redressés sur la base minima des primes accordées au personnel des transports en surface et qui comportaient alors une partie fixe, véritable complément de traitement, et une partie variable, fonction du rendement de l'agent.

Comme nous l'avons vu plus haut, la partie fixe des primes fut incorporée au traitement lors de la réforme de 1926.

Lors du réajustement définitif des traitements en 1930, l'indemnité de résidence des agents de la Compagnie étant nettement inférieure à celle des fonctionnaires municipaux, il fut décidé que l'ensemble de l'indemnité de résidence et du 2 % ne devrait jamais être inférieur à 2.240 francs, montant qu'atteignait alors l'indemnité de résidence des travailleurs municipaux.

La prime de 2 % est devenue depuis lors un complément de l'indemnité de résidence ; elle est payée trimestriellement.

III. — *Prime d'assiduité.*

Les 2 jours de congé payés, accordés par la Compagnie, dès 1906, aux agents n'ayant pas eu d'absence au cours de l'année furent bientôt remplacés par une prime semestrielle, dite d'assiduité.

Cette prime, depuis 1937, est devenue trimestrielle et fixée à 25 francs ; elle est allouée à tous les agents du cadre permanent en situation de présence dans tout le trimestre précédent ; une absence d'une journée diminue cette prime de moitié.

IV. — *Prime d'habillement.*

Cette prime fut également créée lors de la parution du Statut du personnel. Cette allocation spéciale est payée en fin d'année à tous les agents des Services du mouvement et de la traction tenus d'assurer leur service en costume complet d'uniforme (jusqu'au grade de sous-inspecteur du mouvement et du chef conducteur de la traction inclusivement), elle est étendue aux ouvriers des Services du matériel, de la voie et des accès, du matériel-fixe-électrique et des sous-stations. Cette allocation qui a pour objet le remboursement de la défense du costume est variable suivant les tarifs d'habillement des fournisseurs de la Compagnie et proportionnelle pour chaque agent au nombre de journées de travail effectuées.

Le droit à indemnité est subordonné à l'acquisition, qui doit être justifiée, dans le courant de l'année, d'un certain nombre d'effets déterminés.

Les agents des bureaux touchent l'indemnité en nature sous forme de blouses.

V. — *Indemnités.*

Les premières indemnités apparurent à la Compagnie avec l'indemnité de cherté de vie qui fut instituée en 1916.

Fixée à 0 fr. 50 par jour pour 365 jours, soit 182 fr. 50, à dater du 1^{er} octobre 1916, celle-ci fut portée successivement à :

1 fr. 50 par jour à dater du 1^{er} juin 1937 ;

2 francs par jour à dater du 1^{er} octobre 1917 ;

3 francs par jour (pour les traitements annuels inférieurs à 3.000 francs) à dater du 15 octobre 1917 ;

5 francs par jour pour tout le personnel à partir du 1^{er} juillet 1918.

Elle fut incorporée au traitement lors de la révision des traitements de 1921 et supprimée à partir du 1^{er} juillet 1921.

A dater du 1^{er} janvier 1921 des indemnités pour charges

de famille furent accordées au personnel dans les mêmes conditions que pour le personnel municipal.

Le régime de la Convention de 1921 maintint ces indemnités pour charges de famille en même temps qu'il créa l'indemnité de résidence.

Le taux des indemnités pour charges de famille a subi d'assez nombreuses variations indiquées dans le tableau suivant :

Dates	Allocation donnée pour			
	1 ^{er} Enfant	2 ^e Enfant	3 ^e Enfant	Par enfant à partir du 4 ^e
1 ^{er} janvier 1921 ..	330	330	480	480
1 ^{er} janvier 1924 ..	330 + 165	330 + 165	480 + 240	480 + 240
1 ^{er} janvier 1925 ..	495	495	840	840
23 juillet 1925	540	720	1.080	1.260
1 ^{er} juillet 1926 ..	604,80	806,40	1.209,60	1.411,20
1 ^{er} juillet 1929. ...	660	960	1.560	1.920
17 juillet 1935	660	960	1.980	2.460

Le décret du 14 janvier 1939 relatif aux fonctionnaires de l'Etat vient de porter le taux de ces indemnités aux valeurs suivantes :

660 francs par an pour le 1^{er} enfant.

1.200 francs par an pour le 2^e enfant.

2.500 francs par an pour le 3^e enfant.

3.000 francs par an par enfant à partir du 4^e.

Il est vraisemblable que les indemnités allouées aux fonctionnaires municipaux et aux agents des services concédés subiront, elles aussi, une augmentation analogue.

On peut constater que le taux de l'indemnité allouée au premier enfant n'a pas varié depuis 1929 alors que ceux relatifs aux enfants de rang 3 et 4 seraient respectivement portés de 1.560 et 1.920 francs par an à 2.500 et 3.000 francs par an, ce qui est conforme à une politique de natalité.

Cette indemnité fut d'abord allouée trimestriellement, trimestre échu, comme c'était la règle pour les fonctionnaires de

la ville de Paris mais, à partir de janvier 1937, sur demande des syndicats, elle devint mensuelle à l'exemple de ce qui est pratiqué pour les fonctionnaires de l'Etat.

A l'heure actuelle, cette allocation est donc due à partir du mois qui suit la naissance de l'enfant et ce jusqu'à l'âge de 16 ans révolus en règle générale, jusqu'à l'âge de 18 ans pour les enfants en apprentissage et jusqu'à l'âge de 21 ans révolus pour les enfants qui continuent leurs études.

Dans ces deux cas les intéressés doivent fournir des pièces justificatives.

Enfin, dans le cas où l'enfant serait atteint d'une maladie jugée incurable par le médecin en chef de la Compagnie, cette allocation est servie durant toute sa vie.

Notons enfin qu'au cas où un enfant décède, les autres enfants, s'il y en a, conservent leur rang, à condition d'avoir existé en même temps que ces derniers.

Passons à l'indemnité de résidence dont la création fut autorisée par délibération du Conseil municipal du 11 avril 1924.

Primitivement fixée à 365 francs par an, elle fut successivement portée à 765 francs au 1^{er} janvier 1925 et à 1.005 francs au 1^{er} juillet 1926. Lors de l'assimilation au personnel municipal en 1930, combinée avec la prime de 2 % elle se monta à 2.240 francs par an. Le 1^{er} juillet 1937 elle passait à 2.465 fr. et enfin le 1^{er} octobre de la même année elle atteignait sa valeur actuelle de 2.700 francs par an.

Signalons en passant que le décret du 14 janvier 1939 vient de la porter à 3.100 francs par an pour les fonctionnaires de l'Etat habitant Paris.

§ III. — ACCESSOIRES DU SALAIRE

Tous les agents du cadre permanent ont droit, rappelons-le, d'après la Convention, aux soins médicaux et aux produits pharmaceutiques gratuits.

Nous reparlerons de la question dans la 2^e partie.

Tous les agents de la Compagnie bénéficient, dès leur entrée à la Compagnie, de l'attribution d'une carte de service leur accordant la circulation sur le réseau de la Compagnie : en 1^{re} classe pour les agents des catégories A 1 et A 2, en 2^e classe pour ceux des autres catégories.

Les agents de ces dernières catégories, mutilés de guerre et porteurs de la carte de priorité délivrée par la Préfecture de Police, reçoivent, sur leur demande, une carte de service leur permettant de voyager en 1^{re} classe.

Enfin, tous les agents peuvent, en en faisant la demande à la Compagnie qui la leur accorde généralement, obtenir la cession de certains produits des magasins des ateliers, tels que peinture, etc., au prix de revient.

§ IV. — SALAIRE DES AGENTS AUXILIAIRES ET TEMPORAIRES

Les agents auxiliaires, avant leur nomination de stagiaires, ont un salaire journalier. Celui-ci, conventionnellement fixé à 5 francs par jour d'une façon uniforme a suivi les variations subies par le salaire des agents permanents ; il est aujourd'hui le suivant :

Catégories B, C et D :

Femmes	44 francs.
Gardes, surveillants, etc.	44 francs.
Elèves-conducteurs.	46 francs.
Hommes d'équipe	34 francs

Catégories E et F :

Femmes	30 francs.
Nettoyeurs	40 fr. 80.
Aides-ouvriers.	48 francs.
Elèves électriciens d'ascenseurs	51 fr. 60.
Ouvriers d'état	52 fr. 20.

Depuis 1930, il y a lieu d'ajouter au salaire journalier l'indemnité de résidence et la prime de 2 %, ainsi que, s'il y a lieu, les indemnités pour charges de famille.

Dès sa nomination de stagiaire, l'agent reçoit le traitement de la dernière classe de son emploi et a droit aux autres primes.

En ce qui concerne les agents temporaires, ceux-ci ont un salaire horaire et ne peuvent prétendre, s'il y a lieu, qu'aux indemnités pour charges de famille et cela seulement après deux mois de présence continue à la Compagnie.

Catégories d'emplois	1909	1925	1921 1 ^{er} Juillet	1925	1926 1 ^{er} Semestre	1927 1 ^{er} Semestre
Ingenieurs attachés Sce Central, puis Ing.ppx.....	"	"	(1) 14625 à 21666 (6 classes)	(1) (2) 23166 à 31616 (6 classes)	(1) (2) 23600 à 32266 (5 classes)	
S/Ingenieurs (chefs de groupe), chefs d'ateliers, 1 ^{re} Catég.	"	6000 à 9600 (4 classes)	(1) 13541 à 20041 (6 classes)	(1) (2) 21866 à 29666 (6 classes)	(1) (2) 22300 à 30208 (6 classes)	
Chefs d'ateliers, 2 ^{de} Catégorie.....	3600 à 6000 (4 classes)	"	(1) 13000 à 18416 (6 classes)	(1) (2) 20516 à 27016 (6 classes)	(1) (2) 20950 à 27450 (6 classes)	
Conducteurs ppx des travaux.....	"	"	(1) 12450 à 17333 (6 classes)	(1) (2) 19466 à 25316 (6 classes)	(1) (2) 19900 à 25750 (6 classes)	
Inspecteurs ppx....	"	5400 à 7200 (3 classes)	(1) 11916 à 14625 (6 classes)	(1) (2) 18516 à 21765 (6 classes)	(1) (2) 18950 à 22200 (6 classes)	
Conduct ^{rs} des trav ^x .	"	4800 à 6000 (3 classes)	(1) 11916 à 14625 (6 classes)	(1) (2) 18516 à 21765 (6 classes)	(1) (2) 18950 à 22200 (6 classes)	
Chefs d'entretien..	3600 à 6000 (4 classes)	6000	(1) 10833 à 14625 (6 classes)	(1) (2) 16816 à 21366 (6 classes)	(1) (2) 17250 à 21800 (6 classes)	
Inspecteurs.....	3600 à 6000 (4 classes)	4200 à 6000 (4 classes)	(1) 10833 à 14625 (6 classes)	(1) (2) 16816 à 21366 (6 classes)	(1) (2) 17250 à 21800 (6 classes)	
Chefs de Section, Surveillants, Chefs de travaux, S/Insp ^{rs} S/Chf d'atel., Contr ^{ls} deurs du matériel aides-conducteurs de travaux.....	3000 à 3600 (3 classes)	3300 à 4200 (5 classes)	(1) 8883 à 11916 (6 classes)	(1) (2) 12891 à 16466 (6 classes)	(1) (2) 13216 à 16900 (6 classes)	
S/Chefs d'entretien S/Chefs de Section, Surveill. de travaux Agents réception ^{rs} ..	2400 à 3000 (3 classes)	2700 à 3600 (4 classes)	(1) 8658 à 10833 (6 classes)	(1) (2) 11916 à 14516 (6 classes)	(1) (2) 12133 à 14950 (6 classes)	
Contrôleurs, Chefs de gare, chefs de manoeuvres ppx, chefs conducteurs, télé- phonistes de la per- manence.....	2430 à 2700 (3 classes)	2550 à 3300 (4 classes)	(1) 8341 à 10291 (6 classes)	(1) (2) 11441 à 13716 (6 classes)	(1) (2) 11658 à 14150 (6 classes)	
S/Contrôleurs, Sous- Chefs de gare, Sous- chefs conducteurs..	2160 à 2340 (3 classes)	2250 à 2700 (5 classes)	(1) 7908 à 9208 (6 classes)	(1) (2) 10181 à 11915 (6 classes)	(1) (2) 10398 à 12240 (6 classes)	
Chefs de départ....	"	2160 à 2340 (3 classes)	(1) 7475 à 8558 (6 classes)	(1) (2) 9425 à 10941 (6 classes)	(1) (2) 9533 à 11158 (6 classes)	
Contremaîtres prin- cipaux.....	"	"	"	"	"	
Chefs d'équipe, Chefs poseurs.....	2520 à 2880 (3 classes)	2520 à 2880 (3 classes)	(1) 7320 à 8520 (5 classes)	(1) (2) 10181 à 11915 (6 classes)	(1) (2) 10398 à 12240 (6 classes)	
S/Chefs d'équipe, brigadiers, chefs parcoureurs, S/Chefs poseurs.....	2340 à 2700 (3 classes)	2340 à 2700 (3 classes)	(1) 7080 à 8220 (5 classes)	(1) (2) 8400 à 9720 (5 classes)	(1) (2) 8400 à 10020 (5 classes)	
Electriciens visi- teurs, Chefs de Sous Station, Surveill. de Canalisations H.T..	2340 à 2880 (4 classes)	2340 à 2700 (3 classes)	(1) 6960 à 8100 (5 classes)	(1) (2) 8280 à 9600 (5 classes)	(1) (2) 8280 à 9760 (5 classes)	
Aspirants électri- ciens.....	2400	2400	(1) 8558	(1) 10610	(1) 10833	

(1) Y compris gratification du 13^e mois.

(2) Y compris majoration des primes incorporées ultérieurement dans les traitements.

1926-1928 Initiatives.	1929 1 ^o Semestre	1929 2 ^o Semestre	1 ^{er} Janv. 1930 assimilation.	1930 1 ^{er} Avril	1930 1 ^{er} Octobre	1936 1 ^{er} Juillet
14000 à 45000 (6 classes)	40000 à 56000 (5 classes)	43500 à 62000 (5 classes)	44000 à 62000 (5 classes)	"	50000 à 70000 (5 classes)	
42000 à 42000 (6 classes)	37000 à 52000 (5 classes)	40000 à 57000 (5 classes)	40000 à 57000 (5 classes)	"	45000 à 65000 (5 classes)	
40000 à 40000 (6 classes)	34000 à 48000 (5 classes)	36500 à 53000 (5 classes)	34000 à 53000 (6 classes)	"	37500 à 60000 (6 classes)	
38000 à 38000 (6 classes)	32000 à 40000 (6 classes)	34000 à 53000 (6 classes)				
34500 à 34000 (6 classes)	28000 à 40000 (6 classes)	30000 à 43500 (6 classes)	30000 à 44000 (6 classes)	"	33000 à 50000 (6 classes)	
33000 à 32000 (6 classes)	26000 à 37000 (6 classes)	27600 à 40000 (6 classes)	28700 à 40000 (6 classes)	"	31500 à 45000 (6 classes)	
26000 à 23000 (6 classes)	20000 à 26000 (5 classes)	21100 à 27600 (5 classes)	21200 à 28700 (5 classes)	"	23250 à 31500 (5 classes)	
21600 à 21000 (6 classes)	18000 à 24500 (6 classes)	18900 à 25800 (6 classes)	19200 à 25400 (6 classes)	"	20850 à 28000 (6 classes)	
20500 à 20000 (6 classes)	17000 à 23000 (6 classes)	17800 à 24200 (6 classes)	18200 à 23800 (6 classes)	"	19700 à 26250 (6 classes)	
17500 à 17000 (6 classes)	14800 à 19000 (6 classes)	15600 à 20000 (6 classes)	16200 à 20200 (6 classes)	"	17400 à 22000 (6 classes)	
14200 à 15500 (6 classes)	13600 à 17000 (6 classes)	14400 à 17800 (6 classes)	14200 à 17500 (6 classes)	14500 à 17500 (6 classes)	15100 à 18900 (6 classes)	
"	"	"	21000 à 22700 (2 classes)	"	23000 à 25000 (2 classes)	
13600 à 17000 (6 classes)	14800 à 19000 (6 classes)	15600 à 20000 (6 classes)	18300 à 19800 (4 classes)	"	19500 à 21000 (2 classes)	
12400 à 15500 (5 classes)	13600 à 17000 (5 classes)	14400 à 17800 (5 classes)	15000 à 17800 (7 classes)	15100 à 17800 (7 classes)	16000 à 19000 (7 classes)	
11040 à 12960 (5 classes)	12100 à 14300 (5 classes)	12900 à 15100 (5 classes)				
15500	17000	17800	18200	"	19700	

Catégories d'emplois	1909	1915	1921 1 ^{er} Juillet	1925	1926 1 ^{er} Semestre	1929 1 ^{er} tran
						C A
Chefs de Secrétariat.....	"	"	(1) 13541 à 20041 (6 classes)	(1) (2) 21866 à 29666 (6 classes)	(1) (2) 22300 à 30208 (6 classes)	
Chefs des bureaux & chefs des magasins.	"	"	(1) 11916 à 17333 (6 classes)	(1) (2) 19416 à 25916 (6 classes)	(1) (2) 19850 à 26350 (6 classes)	
Chefs de bureau, chefs mag ^{rs} , caissier ppi, comptables ppx, prép. aux recettes & assimilés.....	3600 à 6000 (4 classes)	4800 à 6000 (4 classes)	(1) 10833 à 14625 (6 classes)	(1) (2) 16816 à 21366 (6 classes)	(1) (2) 17250 à 21800 (6 classes)	
S/Chefs de bureau, magasiniers, comptables, dessinateurs ppx, préposés aux recettes adjoints..	3000 à 3600 (3 classes)	3300 à 4200 (4 classes)	(1) 6833 à 11916 (6 classes)	(1) (2) 12894 à 16456 (6 classes)	(1) (2) 13216 à 16900 (6 classes)	
Commis d'ordre, magasiniers adj. aides prép. aux recettes, dessin. projeteurs, secrétaires admin ^s et assimilés.....	"	"	(1) 6558 à 10853 (6 classes)	(1) (2) 11216 à 13816 (6 classes)	(1) (2) 11433 à 14250 (6 classes)	
Premiers commis principaux.....	"	"	"	"	"	
Commis ppx et assimilés, dact. pples (1 ^{er} SON), dessinateurs, dames employées, vérific. et calculatr. pples (1 ^{er} SON), dames enquêteuses (1 ^{er} SON).	2400 à 3000 (3 classes)	2700 à 3600 (4 classes)	(1) 6558 à 10853 (6 classes)	(1) (2) 11216 à 13816 (6 classes)	(1) (2) 11433 à 14250 (6 classes)	13700 (4 c)
Expéditionnaires ppx et assim. dames dact. mécanogr. employées, vérific. calculatr. pples (2 ^{er} SON), dames dessinatrices, dames enquêteuses.....	"	"	(1) 6825 à 8666 (6 classes)	(1) (2) 8941 à 11325 (6 classes)	(1) (2) 8941 à 11541 (6 classes)	12400 (6 c)
Commis et assimilés aides-dessin, dames dact. (1 ^{er} SON) et assimilés.....	1800 à 2400 (4 classes)	1980 à 3000 (5 classes)	(1) 6825 à 8666 (6 classes)	(1) (2) 8641 à 11025 (6 classes)	(1) (2) 8641 à 11241 (6 classes)	10200 (6 c)
Dames dact. (2 ^{er} SON), " vérific. (2 ^{er} SON), " calcul. (2 ^{er} SON), " mécanographes..	1080 à 1800 (5 classes)	1440 à 2160 (5 classes)	(1) 6175 à 7150 (6 classes)	(1) (2) 7666 à 9075 (6 classes)	(1) (2) 7666 à 9075 (6 classes)	10200 (6 c)
Dames employées, " téléphonistes " infirmières..	1080 à 1800 (5 classes)	1260 à 1980 (5 classes)	5950 à 6716 (6 classes)	7450 à 8533 (6 classes)	(1) (2) 7450 à 8533 (6 classes)	9800 (6 c)
Expéditionnaires...	"	"	"	"	"	
						C A T
Commis d'archives..	"	"	"	"	"	
Huissiers, brigadiers des garçons..	"	2700	(1) 6716 à 8125 (4 classes)	(1) 7930 à 9284 (4 classes)	(1) 7930 à 9717 (4 classes)	
Garçons de bur. concierge bêt. d'admin.	"	1900 à 1980 (2 classes)	(1) 5633 à 7041 (6 classes)	(1) 6792 à 8200 (6 classes)	(1) 6792 à 8634 (6 classes)	

(1) Y compris gratification du 13^e mois.

(2) Y compris majoration des primes incorporées ultérieurement dans les traitements.

1926-1928 6 finitifs	1929 1 ^o Semestre	1929 2 ^o Semestre	1 ^o Janv. 1930 assimilation.	1930 1 ^o Avril	1930 1 ^o Octobre	1935 1 ^o Juillet
-------------------------	---------------------------------	---------------------------------	--	------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

E A₂

0000 à 42000 (6 classes)	37000 à 52000 (5 classes)	40000 à 57000 (5 classes)	44000 à 62000 (5 classes)	"	50000 à 72000 (5 classes)	
0000 à 38000 (6 classes)	32000 à 48000 (6 classes)	34000 à 53000 (6 classes)	35000 à 53000 (6 classes)	"	39000 à 60000 (6 classes)	
0000 à 30000 (5 classes)	26000 à 34000 (5 classes)	28000 à 36500 (5 classes)	29000 à 38000 (4 classes)	"	33000 à 42000 (4 classes)	
0000 à 22000 (4 classes)	18500 à 26000 (4 classes)	18500 à 28000 (4 classes)	18500 à 28000 (4 classes)	"	20000 à 30000 (4 classes)	
0000 à 20000 (5 classes)	13000 à 23000 (5 classes)	13500 à 24500 (5 classes)	13500 à 24500 (5 classes)	"	14000 à 26000 (5 classes)	
"	"	15500 à 21000 (6 classes)	15500 à 21000 (6 classes)	"	18400 à 26000 (5 classes)	
0000 à 16400 (4 classes)	14900 à 17900 (4 classes)	15400 à 18400 (4 classes)	15000 à 18000	"	16000 à 22500 (5 classes)	
0000 à 13900 (4 classes)	13000 à 14400 (3 classes)	13500 à 14900 (3 classes)	13100 à 14500 (3 classes)	13300 à 14500 (3 classes)	13600 à 15000 (3 classes)	
0000 à 12600 (6 classes)	9900 à 13900 (6 classes)	10400 à 14400 (6 classes)	10000 à 14000 (6 classes)	10500 à 14200 (6 classes)	10500 à 15000 (6 classes)	
0000 à 11700 (6 classes)	8900 à 12300 (6 classes)	9400 à 12800 (6 classes)	9000 à 12400 (6 classes)	9500 à 12600 (6 classes)	9500 à 12900 (6 classes)	
0000 à 11700 (6 classes)	8900 à 12300 (6 classes)	9400 à 12800 (6 classes)	9600 à 12600 (6 classes)	"	9500 à 12900 (6 classes)	

E A₃

"	"	"	12500 à 14400 (4 classes)	13000 à 14900 (4 classes)	13700 à 15500 (4 classes)	
8900 à 10900 (6 classes)	10400 à 11900 (4 classes)	10900 à 12400 (4 classes)	10500 à 12000 (4 classes)	11000 à 12500 (4 classes)	11000 à 13000 (4 classes)	
8400 à 9900 (6 classes)	8400 à 10900 (6 classes)	8900 à 11400 (6 classes)	8500 à 11000 (6 classes)	9000 à 11500 (6 classes)	9000 à 11500 (6 classes)	

Catégorie d'emplois	1909	1915	1921 1 ^{er} Juillet	1925	1926 1 ^{er} Semestre	1927 1 ^{er} Semestre
	C A T E					
Chefs surveillants, ppx et assimilés...	"	2520 à 2700 (2 classes)	7380 à 8040 (3 classes)	8760 à 9540 (4 classes)	8760 à 9780 (4 classes)	
Chefs surveillants, chefs de train, chefs de manœuvre, gardiens de recettes, afficheurs.....	1980 à 2160 (3 classes)	1980 à 2160 (3 classes)	6840 à 7680 (5 classes)	8160 à 9120 (6 classes)	8160 à 9240 (6 classes)	
Autorisés chefs surv. et autorisés chefs de train.....	"	"	6480 à 7500 (6 classes)	7680 à 8880 (6 classes)	7680 à 8940 (6 classes)	
Cardes, surv. de quai aiguilleurs, secrétaires, surv. de man. surv. d'esc. méc. ...	1800 à 1980 (3 classes)	1800 à 1980 (3 classes)	6360 à 6720 (3 classes)	7500 à 7980 (3 classes)	7500 à 7980 (3 classes)	
Receveuses, surveillantes receveuses...						
Surveillantes autorisées receveuses..	1080 à 1440 (3 classes)	1440 à 1800 (3 classes)	6000 à 6900 (6 classes)	6960 à 8220 (6 classes)	6960 à 8220 (6 classes)	
Surveillantes, dames d'équipe.....						
	C A T					
Conducteurs instructeurs.....	"	"	"	"	"	
Conducteurs.....	1980 à 2160 (3 classes)	1980 à 2160 (3 classes)	6840 à 7680 (5 classes)	8160 à 9120 (5 classes)	8160 à 9240 (5 classes)	
Elèves-conducteurs.	1800 à 1980 (3 classes)	1800 à 1980 (3 classes)	6480 à 7500 (6 classes)	7680 à 8880 (6 classes)	7680 à 8940 (6 classes)	
	C A T E C					
Ouvriers d'état spécialistes.....	"	2520 à 2880 (3 classes)	6960 à 8100 (5 classes)	8280 à 9600 (5 classes)	8280 à 9780 (5 classes)	
Ouv. d'état, conduct. de man., ouv. poseurs ouvriers parcoureurs élect. conducteurs, conduct. d'asc., brigadiers distribués	2160 à 2520 (3 classes)	2160 à 2520 (3 classes)	6780 à 7800 (5 classes)	8040 à 9240 (5 classes)	8040 à 9300 (5 classes)	
Brigadiers chaudières, brigad. nettoyeurs, élèv. conduct. d'asc.						
Chefs nettoyeurs, poseurs, parcoureurs aides-magas., concierges des ateliers chauffeurs.....	1980 à 2160 (3 classes)	1980 à 2160 (3 classes)	6420 à 7200 (5 classes)	7560 à 8520 (5 classes)	7560 à 8580 (5 classes)	
Aides-ouvriers.....						
Nettoyeurs, manœuv. distr. des s/et ^{ns} ..	1800 à 1980 (3 classes)	1800 à 1980 (3 classes)	6180 à 6780 (5 classes)	7260 à 8040 (5 classes)	7260 à 8040 (5 classes)	
Surveillantes, ouv. aides-ouvrières, nettoyeuses.....	"	"	5640 à 6480 (5 classes)	6540 à 7560 (5 classes)	7260 à 7560 (5 classes)	

1926-1928 Initiatifs.	1929 1 ^{er} Semestre	1929 2 ^o Semestre	1 ^{er} Janv. 1930 assimilation.	1930 1 ^{er} Avril	1930 1 ^{er} Octobre	1936 1 ^{er} Juillet
--------------------------	----------------------------------	---------------------------------	---	-------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

B et C

1240 à 12960 (5 classes)	12100 à 14300 (5 classes)	12900 à 15100 (5 classes)	14100 à 16100 (5 classes)	14200 à 16100 (5 classes)	15400 à 17400 (5 classes)	15400 à 17400 (5 classes)
1260 à 12480 (5 classes)	11100 à 13600 (6 classes)	11800 à 14300 (6 classes)	12800 à 14500 (5 classes)	13000 à 14600 (5 classes)	13700 à 15400 (5 classes)	14300 à 16500 (5 classes)
12900 à 12000 (5 classes)	10700 à 13000 (5 classes)	11300 à 13600 (5 classes)	11800 à 13500 (5 classes)	12200 à 13800 (5 classes)	12800 à 14500 (5 classes)	13900 à 15500 (5 classes)
13000 à 11040 (5 classes)	10300 à 12000 (5 classes)	10800 à 12500 (5 classes)	11300 à 13000 (5 classes)	11880 à 13500 (5 classes)	12100 à 13800 (5 classes)	13400 à 15000 (5 classes)
1360 à 11040 (5 classes)	10000 à 12000 (6 classes)	10400 à 12500 (6 classes)	10900 à 13000 (6 classes)	11400 à 13500 (6 classes)	11600 à 13800 (6 classes)	13400 à 15000 (5 classes)
14120 à 10620 (5 classes)	9700 à 11500 (6 classes)	10200 à 12000 (6 classes)	10500 à 12200 (5 classes)	11000 à 12700 (5 classes)	11200 à 12900 (5 classes)	Supprimées.
14120 à 10620 (6 classes)			9700 à 11400 (5 classes)	10200 à 11900 (5 classes)	10200 à 11900 (5 classes)	11200 à 12900 (5 classes)

D

1240 à 12960 (5 classes)	12100 à 14300 (5 classes)	12900 à 15100 (5 classes)	14100 à 16100 (5 classes)	14200 à 16100 (5 classes)	15400 à 17400 (5 classes)	15400 à 17400 (5 classes)
12620 à 12480 (5 classes)	11500 à 13600 (5 classes)	12200 à 14300 (5 classes)	12800 à 14500 (5 classes)	13000 à 14600 (5 classes)	13700 à 15400 (5 classes)	14300 à 16500 (5 classes)
12600 à 12000 (5 classes)	11100 à 13000 (5 classes)	11700 à 13600 (5 classes)	11800 à 13500 (5 classes)	12200 à 13800 (5 classes)	12800 à 14500 (5 classes)	13900 à 15500 (5 classes)

E et F

1240 à 12960 (5 classes)	12100 à 14300 (5 classes)	12900 à 15100 (5 classes)	14100 à 16100 (5 classes)	14200 à 16100 (5 classes)	15400 à 17400 (5 classes)	"
12620 à 12480 (5 classes)	11500 à 13600 (5 classes)	12200 à 14300 (5 classes)	12800 à 14500 (5 classes)	13000 à 14600 (5 classes)	13700 à 15400 (5 classes)	"
12600 à 12000 (5 classes)	11100 à 13000 (5 classes)	11700 à 13600 (5 classes)	11800 à 13500 (5 classes)	12200 à 13800 (5 classes)	12800 à 14500 (5 classes)	"
129900 à 11520 (5 classes)	10700 à 12500 (5 classes)	11200 à 13000 (5 classes)	11300 à 13000 (5 classes)	11800 à 13500 (5 classes)	12100 à 13800 (5 classes)	"
129600 à 11040 (5 classes)	10300 à 12000 (5 classes)	10800 à 12500 (5 classes)		11400 à 13500 (5 classes)	12100 à 13800 (5 classes)	"
13120 à 10440 (5 classes)	9600 à 11300 (5 classes)	10100 à 11800 (5 classes)	9700 à 11400 (5 classes)	10200 à 11900 (5 classes)	10200 à 11900 (5 classes)	"
13400 à 9480 (5 classes)	8400 à 10000 (5 classes)	8900 à 10500 (5 classes)	8500 à 10100 (5 classes)	9000 à 10600 (5 classes)	9000 à 10600 (5 classes)	"

§ V. — CONCLUSIONS

Afin de préciser la question des salaires à la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain, nous allons d'abord étudier les variations du salaire nominal moyen, étude résumée dans le tableau ci-contre.

Rappelons que le salaire nominal est l'expression monétaire du salaire dans l'unité de temps choisie comme base.

Les chiffres obtenus ne peuvent d'ailleurs constituer des valeurs rigoureuses mais seulement des indications suffisamment approchées. En effet, d'une part ce salaire nominal n'exprime pas toute la rémunération du salarié à cause de certaines prestations en nature (soins médicaux, produits pharmaceutiques, carte de circulation, logement pour certains agents...), d'autre part, la détermination exacte de ce salaire moyen est excessivement difficile à faire avec précision, le montant des primes en particulier différant, nous l'avons vu, non seulement avec la catégorie à laquelle appartient l'agent mais encore, à l'intérieur de chaque catégorie, avec les agents même.

Quoi qu'il en soit, nous estimons avoir obtenu une approximation suffisante en procédant de la façon suivante :

Nous avons tout d'abord calculé le salaire moyen brut par catégorie tel qu'il ressort des tableaux de salaires, compte tenu des retenues exceptionnelles et des augmentations temporaires. La pondération de ce salaire n'a pas été faite car elle n'influerait que très peu sur le résultat final et aurait entraîné des calculs très longs ; par contre, en déterminant le salaire moyen général, il a été tenu compte du pourcentage moyen des différentes catégories par rapport à l'effectif total.

Ayant alors ajouté au chiffre obtenu le montant de l'indemnité de résidence et celui des primes, pour lesquelles quelques sondages nous ont donné un chiffre moyen sensiblement égal à 8 % du salaire brut, nous avons finalement obtenu, en tenant compte de la retenue pour la retraite, en ce qui concerne les éléments intéressés, le salaire net moyen pondéré.

Passant alors à l'étude du salaire réel, c'est-à-dire du salaire considéré, non plus dans son expression monétaire, mais dans le pouvoir d'achat qu'il représente, nous avons rapproché les fluctuations de ce salaire nominal des variations du coût de la vie. Ces variations ont été représentées par les fluctuations des

INDICES DES PRIX DE DÉTAIL (13 ARTICLES). — Ministère du Travail.

ANNÉES		1918	1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	1926	1927	1928	1929	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938
MOIS																						
Janvier		191	248	290	410	319	309	376	408	480	592	530	599	609	649	561	504	516	451	441	562	688
Février		»	226	297	382	207	316	384	410	495	585	522	602	598	650	565	506	507	442	446	577	694
Mars		»	248	339	358	204	321	392	415	497	581	524	607	591	647	564	495	491	432	446	577	698
Avril		218	257	358	328	304	320	380	409	503	580	532	615	586	641	566	487	481	420	443	580	702
Mai		»	268	378	317	317	325	378	418	522	589	546	526	590	634	562	479	478	422	456	584	705
Juin		»	263	369	312	307	331	370	422	544	580	557	624	593	532	548	476	480	422	458	576	698
Juillet		206	261	373	306	297	321	360	421	574	557	547	606	601	615	534	467	478	407	446	580	671
Août		»	238	373	317	289	328	366	423	587	539	540	606	626	595	511	475	476	397	400	594	677
Septembre		»	259	407	329	291	339	374	431	590	532	544	602	637	588	502	481	467	401	483	627	697
Octobre		237	283	420	331	290	349	383	433	624	520	566	612	637	571	501	499	466	417	504	644	725
Novembre		»	280	426	326	297	355	396	444	628	500	585	618	647	555	510	508	464	427	520	645	727
Décembre		»	285	424	323	303	365	404	763	599	523	596	614	649	557	505	514	462	435	534	659	742
Indice moyen annuel.		213	259	371	336	293	331	380	424	553	556	549	602	613	611	535	491	480	422	469	600	702

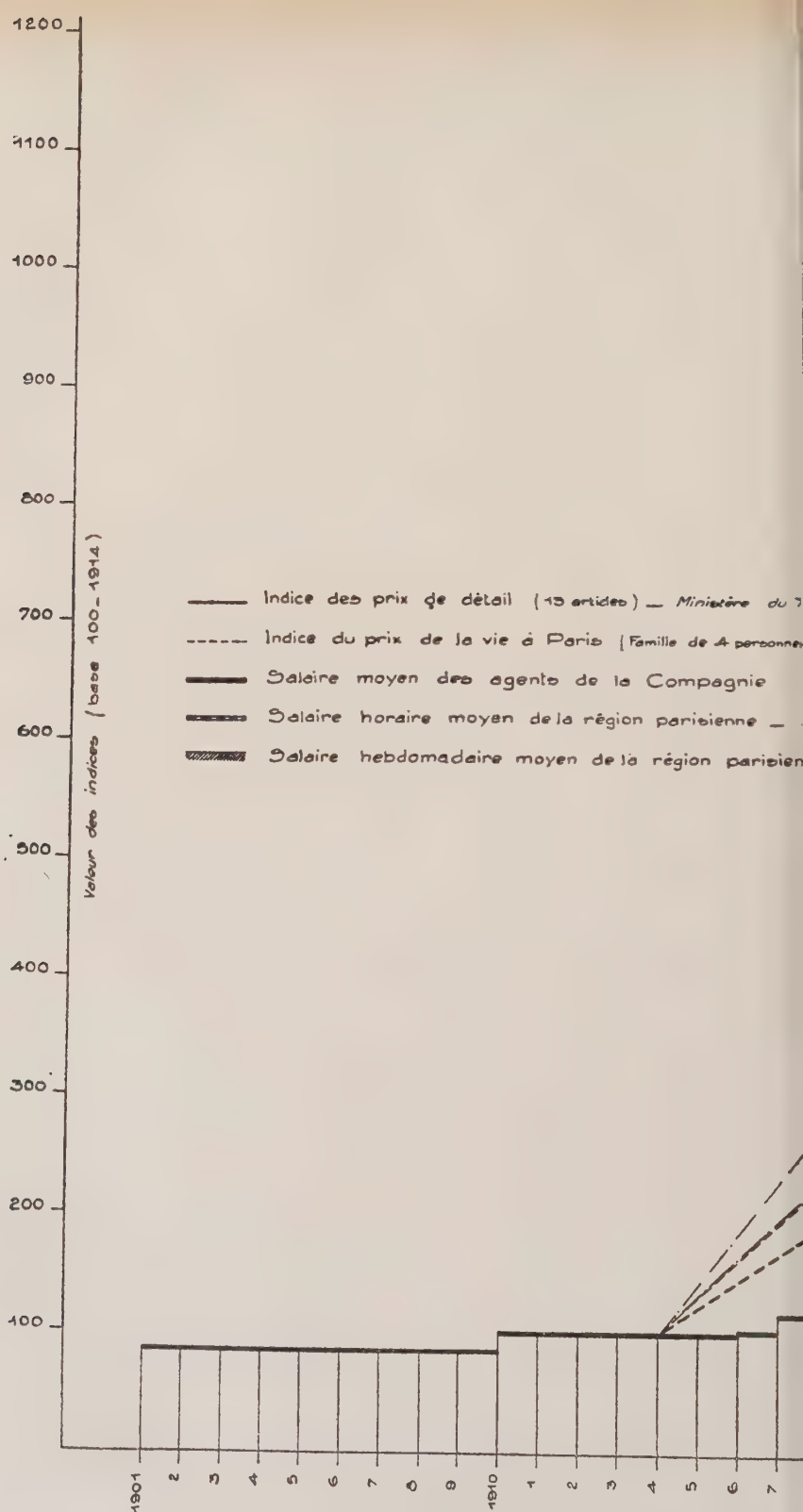
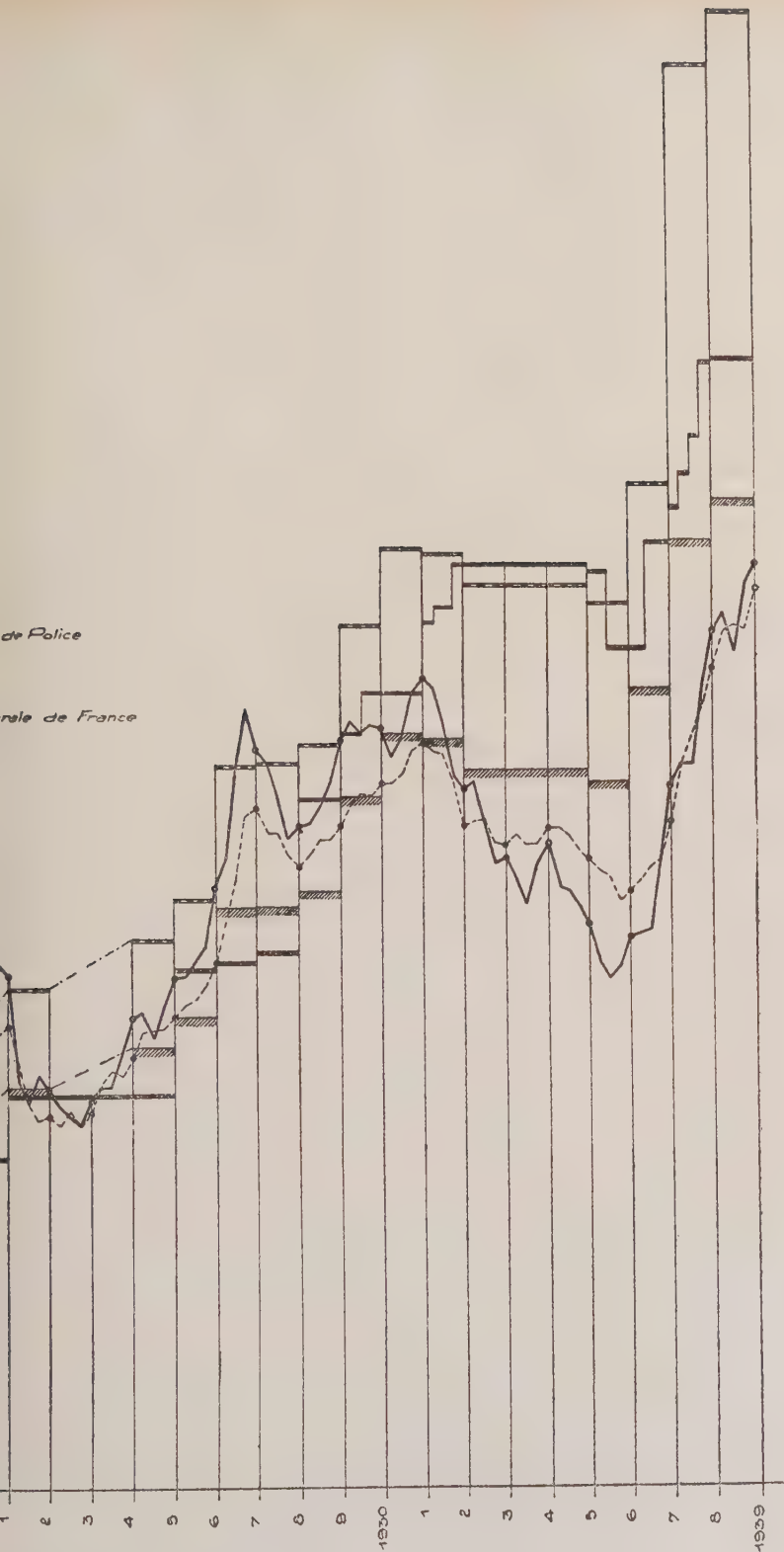


Fig. 12. — VARIATION

de Police

rele de France



LAIRE MOYEN

TABLEAU DONNANT LE SALAIRE MOYEN PAR CATEG

Années	Catégorie A ₁			Catégorie A ₂			Catégorie A ₃			Catégories B et C			C
	Salaire moyen	Indices		Salaire moyen	Indices		Salaire moyen	Indices		Salaire moyen	Indices		
		(1)	(2)		(1)	(2)		(1)	(2)		(1)	(2)	
1909	3.222	-	-	2.630	-	-	-	-	-	1.740	-	-	
1915	3.949	100	-	3.035	100	-	2.320	100	-	2.047	100	-	
1921 1 ^o Juillet	11.288	286	-	10.242	337	-	6.879	296	-	6.990	341	-	
1925 1 ^o Janvier	15.357	389	-	14.356	473	-	8.051	347	-	8.280	404	-	
1926 1 ^o Janvier	16.325	414	-	14.616	481	-	8.268	354	-	8.322	406	-	
1928	22.940	581	-	19.015	626	-	9.525	410	-	10.654	520	-	1
1929 1 ^o Janvier	25.256	665	-	21.795	718	-	10.400	448	-	11.691	571	-	1
1929 1 ^o Juillet	28.490	721	-	22.768	750	-	10.900	470	-	12.283	600	-	1
1930 1 ^o Janvier	28.153	713	-	23.191	764	-	11.483	495	-	12.486	610	-	1
1930 1 ^o Avril	28.168	713	-	23.264	766	-	11.983	516	-	12.856	628	-	1
1930 1 ^o Octobre	31.173	789	100	25.809	850	100	12.283	529	100	13.407	655	100	1
1935 16 Juillet	28.211	714	90	23.457	773	90	11.116	479	90	12.134	593	90	1
1936 20 Juin	29.069	736	93	24.321	801	94	12.283	529	100	14.426	696	107	1
1937 1 ^o Janvier	29.803	755	95	25.270	832	98	13.367	576	109	15.064	736	112	1
1937 1 ^o Avril	30.171	764	97	25.974	856	100	14.700	634	119	16.218	792	121	1
1937 1 ^o Juillet	30.877	782	99	26.466	872	102	14.700	634	119	16.234	793	121	1
1937 1 ^o Octobre	31.991	810	102	27.611	910	107	15.900	685	129	17.434	851	130	1
1938	32.688	828	105	28.092	925	109	15.900	685	129	17.451	852	130	1

(1) Indices base 100 en 1914.

(2) Indice base 100 en 1930.

(3) Nous avons pondéré en prenant, comme pourcentage moyen des différentes catég

Catégorie A₁ 9 % - Catégorie A₂ 4,8 % - Catégorie A₃ 0,4 % - Catégorie

LE SALAIRE MOYEN GENERAL PONDERE

D	Catégories E et F		Salaire brut moyen		Indemnité de résidence.	Primes moyennes 8 %	Salaire moyen pondéré	Salaire net moyen pondéré compte tenu de la retenue pour la retraite.	Indices	
	Salaire moyen	Indices (1) (2)	non pondéré	pondéré (3)					(1) (2)	(1) (2)
-	2.100	- -	2.334	2.013	-	161	2.174	2.152	87	-
0	2.250	100 -	2.597	2.298	-	184	2.482	2.457	100	-
0	6.834	304 -	8.226	7.519	-	601	8.120	7.714	314	-
7	8.064	358 -	10.428	9.186	765	735	10.686	10.190	415	-
9	8.166	363 -	10.700	9.334	765	745	10.844	10.340	421	-
3	10.633	472 -	14.054	12.247	1.005	980	14.232	13.571	552	-
6	11.457	509 -	15.700	13.532	1.005	1.083	15.620	14.889	606	-
2	12.043	535 -	16.630	14.300	1.005	1.144	16.449	15.677	638	-
7	12.267	545 -	16.896	14.501	2.240	1.160	17.901	17.071	695	-
6	12.575	559 -	17.138	14.794	2.240	1.184	18.218	17.372	707	-
100	13.067	581 100	18.367	15.643	2.240	1.251	19.134	18.242	742	100
90	11.826	525 90	16.639	14.162	2.016	1.133	17.311	16.504	672	90
5 106	13.017	578 99	18.081	16.041	2.240	1.283	19.564	18.651	759	102
6 109	13.952	620 107	18.870	16.736	2.240	1.339	20.315	19.364	788	106
1 116	15.208	676 116	19.854	17.811	2.240	1.425	21.476	20.467	833	112
5 117	15.224	676 116	20.064	17.914	2.465	1.433	21.812	20.798	846	114
3 125	16.424	730 125	21.241	19.103	2.700	1.528	23.331	22.252	906	122
5 125	16.441	730 125	21.448	19.205	2.700	1.529	23.434	22.350	909	122

les valeurs suivantes :

56,5 % - Catégorie D 10,4 % - Catégories E et F 18,9 %.

prix de détail qui expriment le mieux, bien que souvent d'une façon imparfaite, les variations du pouvoir d'achat, ainsi que par celle des indices trimestriels de la dépense d'une famille de quatre personnes (chiffres communiqués par la Commission régionale d'études relatives au coût de la vie à Paris).

Les deux tableaux joints nous donnent les valeurs de ces indices et nous ont permis de tracer les courbes de la figure 12 où nous avons également porté le salaire horaire moyen dans la région parisienne d'après les chiffres fournis par la Statistique générale de la France, ainsi que le salaire hebdomadaire correspondant, compte tenu des heures légales de travail.

Indices trimestriels de la dépense d'une famille de 4 personnes comparée à celle du premier semestre 1914 (base 100).

Commission régionale d'études relatives au coût de la vie
à Paris.

Années	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
1920.....	295	341	363	370
1921.....	338	307	295	297
1922.....	291	302	289	300
1923.....	324	334	331	345
1924.....	365	366	367	377
1925.....	386	390	401	421
1926.....	451	485	539	345
1927.....	524	525	507	498
1928.....	507	519	519	531
1929.....	547	556	555	565
1930.....	565	572	592	597
1931.....	590	589	565	531
1932.....	534	535	517	516
1933.....	523	516	516	526
1934.....	526	522	511	504
1935.....	494	490	469	478
1936.....	486	497	504	540
1937.....	581	606	630	658
1938.....	688	692	689	722

Nous voyons tout d'abord que le salaire moyen, malgré la hausse incessante du coût de la vie, conserve encore une certaine marge avec ce dernier, ce résultat ayant été obtenu, comme il ressort de toute l'étude qui précède, par une hausse très sensible

des bas salaires. Ceci confirme une fois de plus la remarque très générale qui peut être faite toutes les fois que l'on étudie la hausse des salaires depuis la guerre. Ce sont les salaires qui étaient les plus faibles avant la guerre qui ont bénéficié et continuent à bénéficier de l'accroissement le plus considérable depuis la guerre, ce qui est normal, ces salaires s'étant avérés nettement insuffisants. Par contre, les salaires supérieurs à 30.000 fr. n'ont bénéficié que d'une très faible augmentation.

Salaire horaire moyen général dans la région parisienne
(Statistique générale de la France.)

Année	Salaire horaire général	Indice base 100 en :		Salaire horaire hebdomadaire moyen	Indice base 100 en :	
		1911	1930		1911	1930
1896.....	0,73	83	»	52,55	99	»
1901.....	0,79	90	»	47,40	90	»
1906.....	0,85	97	»	51 »	96	»
1911.....	0,88	100	»	52,80	100	»
1921.....	3,53	401	»	169,45	321	»
1924.....	3,87	440	»	185,75	352	»
1925.....	4,15	472	»	199,20	377	»
1926.....	5,10	580	»	244,80	464	»
1927.....	5,12	582	»	245,75	465	»
1928.....	5,25	597	»	252 »	477	»
1929.....	6,10	693	»	292,80	554	»
1930.....	6,64	755	100	318,70	604	100
1931.....	6,61	751	99	317,30	601	99
1932.....	6,34	725	95	304,30	576	95
1933.....	6,34	725	95	304,30	576	95
1934.....	6,34	725	95	304,30	576	95
1935.....	6,23	711	94	299,05	566	94
1936.....	7,06	807	106	338,90	642	106
1937.....	10,06	1.150	151	402,40	762	126
1938.....	10,50	1.193	158	420 »	795	132

Les indices officiels de cherté de vie ne nous paraissent pas correspondre très exactement avec la réalité, nous avons déterminé, afin de préciser un peu plus la question, les courbes repré-

sentatives en francs-or de deux catégories de salaires extrêmes existant avant-guerre. La courbe de la figure 13 nous donne depuis 1913 le cours moyen annuel du change-or (base 100 en 1913) et la figure 14 les fluctuations des salaires respectifs en francs-or d'un ingénieur chef de groupe (courbe A) et d'un surveillant (courbe B) correspondant tous deux à la dernière classe.

La remarque que nous faisons plus haut, relativement à la hausse des salaires, semble à première vue être démentie par ces courbes mais il ne faut pas perdre de vue que la courbe A est faussée à la base par le fait qu'en 1913 la Compagnie était encore très jeune, que les agents supérieurs n'avaient que peu d'ancienneté et qu'enfin leurs attributions au point de vue responsabilité et importance des services sous leurs ordres n'étaient pas comparables, même de loin, à ce qu'elles sont aujourd'hui, ce qui explique que ces salaires n'avaient pas encore atteint, à cette époque, leur valeur normale.

Ces dernières courbes indiqueraient que les petits salaires sont sensiblement revenus à leur valeur d'avant-guerre, tandis que ceux des grades supérieurs seraient nettement au-dessous.

L'année 1929, généralement considérée comme marquant la fin de la période de prospérité d'après-guerre, ressort au contraire comme le début de celle des agents de la Compagnie. Les fonctionnaires, en général, sont en effet toujours en retard à ce point de vue sur l'industrie et le commerce.

Quoi qu'il en soit, en faisant une juste moyenne de tous les éléments considérés, il ne semble pas que le personnel de la Compagnie se trouve dans une situation trop désavantageuse au milieu d'une crise qui affecte profondément tout le pays, tout au moins actuellement et surtout si les nouvelles augmentations allouées aux fonctionnaires de l'Etat lui sont accordées.

Signalons pour terminer que, d'après le Bulletin de la Statistique générale de la France (1), depuis les augmentations résultant des accords Matignon et des conventions collectives, les salaires horaires de base des métallurgistes ont été majorés de 45 % pour les catégories les mieux payées et de 55 % pour les catégories les moins payées.

En ce qui concerne l'ensemble des ouvriers, étant donné

(1) Cf. Bulletin de la Statistique générale de la France, tome XXVII, fascicule II.

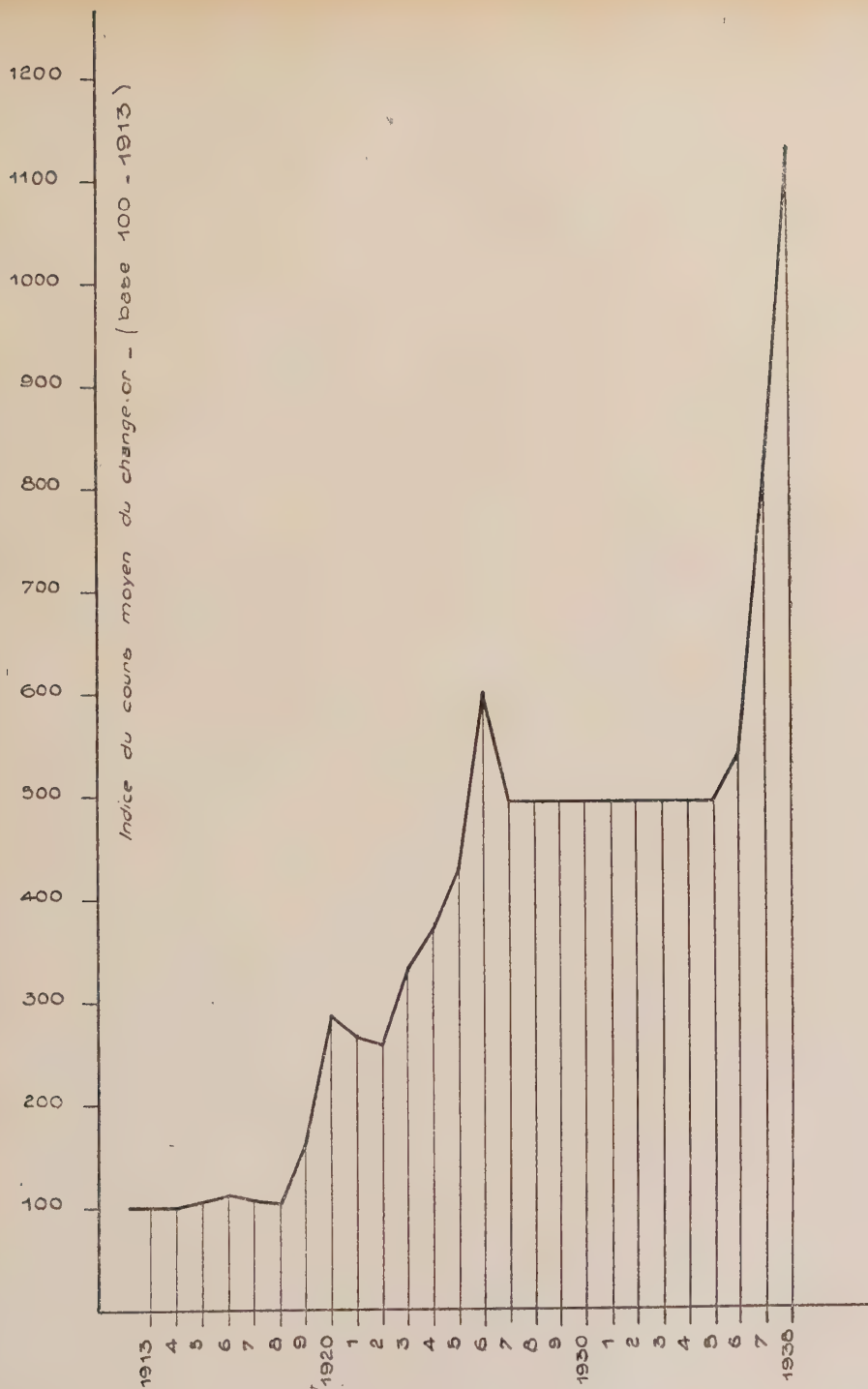


Fig. 13. — COURS MOYEN DU CHANGE-OR

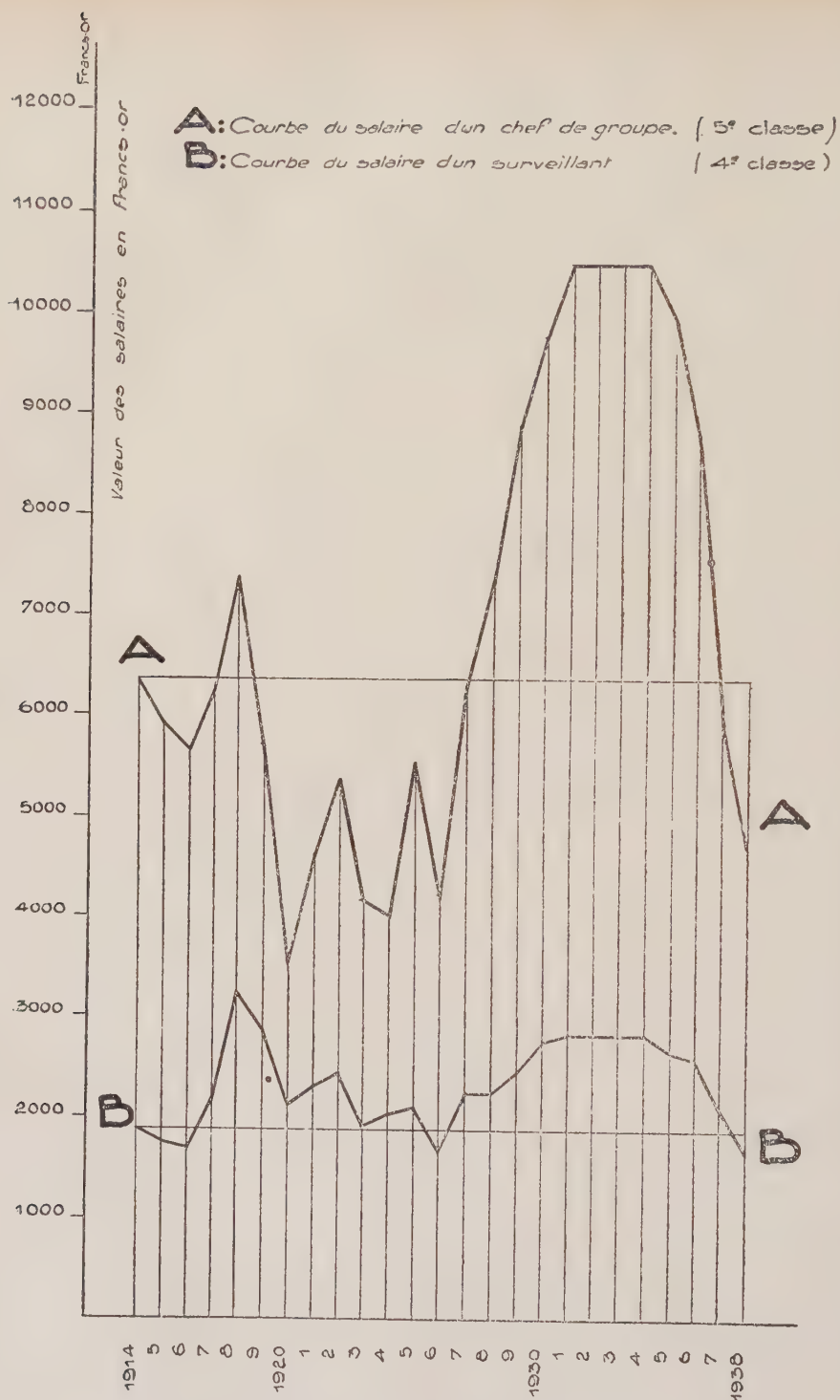


Fig. 14. — COMPARAISON DES SALAIRES RESPECTIFS
D'UN CHEF DE GROUPE ET D'UN SURVEILLANT

l'imprécision des résultats de l'enquête auprès des Conseils de Prud'hommes, la détermination d'un indice général du pouvoir d'achat ne pourrait avoir que la valeur d'une indication très grossière.

La moyenne pondérée des salaires horaires, pour la France entière, a augmenté de 57 % pour les professionnels et de 65 % pour les manœuvres. Si la durée de la semaine de travail avait effectivement passé de 48 à 40 heures (ce qui est inexact car en mai 1936 la durée réelle du travail était en général inférieure à 48 heures) ces pourcentages correspondraient à des augmentations de salaires hebdomadaires de 31 % pour les professionnels, c'est-à-dire un peu moins que la hausse du coût de la vie (1) et de 37 % pour les manœuvres, c'est-à-dire du même ordre de grandeur que cette hausse, sans qu'il soit possible de préciser davantage dans quelle mesure ces taux d'augmentation théoriques correspondent à la réalité.

(1) Au cours de la période s'étendant de mai 1936 à novembre 1937, la moyenne des indices de la dépense d'une famille ouvrière de 4 personnes calculée sur la base 100 en 1930 par les Commissions départementales d'études relatives au coût de la vie, s'est élevée de 80 à 110, accusant ainsi une hausse de 37 %.

CHAPITRE IX

LES RETRAITES

§ I. — HISTORIQUE

La première Caisse des retraites qui ait été instituée au profit du personnel des chemins de fer date de 1850. Elle fut fondée par les deux Compagnies de Paris à Rouen et de Rouen au Havre qui devaient fusionner en 1855 avec trois autres sociétés pour former le réseau de la Compagnie de l'Ouest. En peu d'années, les autres réseaux suivirent cet exemple.

Ces premières retraites étaient constituées par des versements effectués à la C. N. R. V. (Caisse nationale des retraites pour la vieillesse), gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations. Ces versements provenaient pour partie d'une contribution patronale et pour partie d'une retenue sur le salaire des agents.

Il apparut bientôt aux réseaux qu'ils pouvaient eux-mêmes créer des organismes financiers leur appartenant en propre et les gérer à leurs risques et périls. Cependant les Pouvoirs Publics jugèrent qu'ils ne devaient pas laisser fonctionner en toute liberté des régimes de retraites et des organismes aussi importants. La loi du 27 décembre 1890, qui sera complétée par celle du 10 avril 1902, imposa aux réseaux l'obligation de faire homologuer les statuts de leurs Caisses et leurs règlements de retraites par le Ministre des Travaux publics.

Entre temps, et en dehors des chemins de fer, de nombreux patrons avaient organisé, dans leurs entreprises, des Caisses de retraites privées. Si quelques-unes donnaient d'excellents résultats, d'autres aboutirent à des krachs retentissants et le Parlement réglementa la formation des Caisses de retraites privées par la loi du 27 décembre 1895.

La législation nouvelle, bien que partant de principes justes de saine et prudente gestion, était compliquée et maladroite. Elle ne s'appliquait pas aux chemins de fer, néanmoins les Compagnies du Nord et du P. L. M., s'inspirant des tendances que cette loi imprimait aux institutions patronales privées, recoururent de nouveau à la C. N. R. V.

Ce revirement coïncidait avec l'élaboration de la Convention de 1898, si bien que nous trouvons, comme nous l'avons indiqué plus haut, au paragraphe A de l'article 17, les prescriptions suivantes :

« Le concessionnaire s'oblige :

« a) A fournir à tout le personnel ouvrier des livrets à la « Caisse Nationale des Retraites, les versements étant constitués à capital aliéné, au moyen de 2 % retenus sur le salaire « des ouvriers, 6 % versés à leur nom par le concessionnaire « dans les conditions définies ci-après :

« Toutefois, lorsque le nombre des voyageurs dépassera « 220 millions, la retenue sur le salaire des ouvriers sera « réduite à 1 % et le versement à faire en leur nom par le concessionnaire sera porté à 7 % ».

Ce chiffre de 220 millions de voyageurs fut atteint le 18 décembre 1908. En conséquence, à dater du 19 décembre 1908, la retenue sur le salaire du personnel fut abaissée à 1 % et la part contributive de la Compagnie portée à 7 %, taux qui n'a plus varié depuis.

Le versement de ces sommes à la C. N. R. V. se fit primitivement chaque semestre jusqu'à la fin de l'année 1913; à partir de 1919, ils furent remplacés par des versements annuels opérés à la fin du trimestre anniversaire de naissance de l'agent. Ces versements cessèrent d'être effectués à partir du quatrième trimestre 1924, en vertu de l'homologation d'un règlement de retraites portant création d'un Fonds de Retraites autonome en faveur du personnel du Métropolitain.

Le système de retraites en vigueur jusqu'à 1924 n'était pas,

au fond, très logique. D'une part, en effet, la rente à intervenir était fonction du salaire de l'agent, puisque produite par des versements basés sur ledit salaire, ce qui est normal, mais son taux ne pouvait être très élevé en raison du faible pourcentage versé. D'autre part, les barèmes de la C. N. R. V. étant dégressifs au fur et à mesure que l'âge augmente, il s'ensuivait que, bien que le salaire d'un agent fût plus élevé en fin de carrière, sa rente ne s'en trouvait pas influencée, ou seulement dans une faible proportion par rapport aux versements du début.

A la suite de l'agitation sociale et des grèves de 1919, la Compagnie fait paraître le 20 février 1920 un règlement provisoire du régime des retraites, avec date d'application au 1^{er} mai 1919. La retenue sur le salaire du personnel passe de 1 à 5 %. Sur ces 5 %, la Compagnie prélève 1 % du salaire brut qui est toujours versé à la C. N. R. V., les 4 % supplémentaires servent à constituer un Fonds de retraites qui sera l'embryon du Fonds de retraites du personnel actuel et se montera à 4 millions lors de la constitution de ce dernier.

Le personnel a la faculté d'opter pour l'ancien ou le nouveau régime, mais le Syndicat des Métros se dresse contre ce dernier et tente de s'opposer à l'option du personnel en faveur de la nouvelle formule, trouvant la nouvelle retenue trop élevée.

De leur côté, les fonctionnaires de l'Etat réclament un remaniement de leurs retraites, remaniement qui leur sera accordé par la loi du 14 avril 1924.

En ce qui concerne le personnel de la Compagnie, la Commission mixte créée, comme nous l'avons déjà vu, en vertu de l'article 9 de la Convention du 26 mars 1921, délibère sur le texte actuel du Règlement général des Retraites, texte qui sera adopté le 9 décembre 1924, par décision d'homologation du Ministre des Travaux publics, avec faculté d'option pour le personnel.

Entre temps, le Statut du personnel paraît au début de 1924 avec effet rétroactif au 16 juillet 1921. Le personnel, dont les salaires sont sensiblement augmentés, touche un rappel sur lequel, en prévision de l'adoption du présent Règlement général des Retraites, la Compagnie opère un prélèvement de 5 %, l'effet en remontant également au 16 juillet 1921 ce prélèvement de 5 % continuera à être effectué sur les salaires de tout le personnel jusqu'au 1^{er} janvier 1925, date à laquelle il cessa d'être

opéré pour les agents n'ayant pas adhéré au présent Règlement; ceux-ci se virent d'ailleurs rembourser la retenue qu'ils avaient subie jusqu'à cette date, en excédent de celle prévue par la Convention de 1898.

Ce règlement général des retraites devint applicable :

1° Aux agents en service optant dans les trois mois qui suivent la date d'homologation;

2° D'office à tous les agents entrant à la Compagnie après cette date;

3° Aux agents ayant quitté la Compagnie entre le 1^{er} mai 1919 et le 9 décembre 1924.

Ultérieurement, par décision d'homologation du 10 juillet 1926, son application s'est étendue aux agents ayant quitté la Compagnie entre le 1^{er} janvier 1919 et le 1^{er} mai 1919.

Par suite, à partir du 1^{er} janvier 1925, la retenue a été fixée :

1° A 1 % pour les agents ayant préféré conserver l'ancien régime ;

2° A 5 % pour les agents ayant opté pour le nouveau règlement ou y étant soumis d'office.

Notons d'ailleurs qu'une nouvelle faculté d'option a été accordée le 31 mars 1936 aux agents qui n'avaient pas adhéré au règlement général lors de son homologation.

Quant aux agents qui avaient opté en faveur du règlement provisoire, ils furent remboursés de la retenue supplémentaire de 4 % qu'ils avaient subie entre le 1^{er} mai 1919 et le 16 juillet 1921 (1) ; ils conservèrent en outre le bénéfice des dispositions du règlement provisoire pour tout ce dont la Compagnie s'était engagée à leur assurer le maintien, quoi qu'il advint, et qui s'en trouverait plus avantageux, pour eux et leur ayants droit, que l'application des dispositions du règlement général des retraites.

Tous les remboursements dont nous venons de parler furent faits sans intérêt.

Nous allons maintenant passer à un examen détaillé du régime actuel.

(1) Les agents qui optèrent pour le règlement général, sans l'avoir fait pour le règlement provisoire, n'avaient en effet subi pendant cette période qu'une retenue de 1 % sur leurs salaires.

§ II. — LE RÉGIME ACTUEL DES AGENTS DU CADRE PERMANENT

A. — *Constitution et fonctionnement du fonds de retraites.*

Le fonds de retraites du personnel est un fonds spécial, assurant le service des pensions dues en exécution du règlement général des retraites et à la charge de la Compagnie.

Il tire ses ressources :

1° De la retenue de 5 % sur le salaire du personnel. Cette retenue est faite mensuellement et versée au fonds dans la quinzaine qui suit sa perception ; elle part du moment où l'agent est nommé stagiaire (c'est-à-dire, nous l'avons déjà vu, 2 mois après son entrée à la Compagnie) et se calcule sur les éléments suivants :

— Traitement fixe.

— Primes de présence.

— Primes de rendement.

— 2 % ⁽¹⁾ (ce dernier élément n'intervient que trimestriellement).

En ce qui concerne les agents logés gratuitement par la Compagnie, la retenue se calcule sur les mêmes éléments, majorés de 10 % ; pour les agents soumis à l'astreinte, non logés, mais recevant de ce fait une indemnité égale au 1/10^e du traitement, la retenue a lieu sur cette indemnité.

L'article 38 du règlement général fixait une limite supérieure à cette retenue qui ne pouvait porter « sur un chiffre supérieur à 3.000 francs par mois pour les fonctionnaires ou agents recevant, dans l'année entière, en traitement ou salaires et accessoires, un total supérieur à 36.000 francs ». Ce maximum qui était valable pour un chiffre limite de pension de 18.000 francs par an, a été porté à 125.000 francs par an, en raison du relèvement du chiffre limite de pension, fixé actuellement à 45.000 francs pour une pension liquidée de 75.000 fr.

2° De la part contributive de la Compagnie, 7 %, calculée sur les mêmes éléments que ci-dessus. Cette part est également versée mensuellement au fonds.

(1) La retenue pour la retraite sur les 2 % est discutable actuellement. En effet, comme nous l'avons vu au chapitre précédent, la prime de 2 % est devenue fixe depuis janvier 1933 et peut être considérée comme faisant partie de l'indemnité de résidence qui elle ne subit pas de retenue.

3° Des intérêts ou autres produits des placements du fonds en valeurs ou en compte-courant.

4° Des dons et legs qui pourraient éventuellement lui être faits (pour mémoire).

Les articles 55, 56 et 57 du règlement général prévoient la gestion du fonds.

Il est tout d'abord donné une liste nominative des valeurs mobilières (Rentes sur l'Etat français, Obligations et Bons du Trésor français, Obligations de la Ville de Paris, du département de la Seine, etc...) pouvant servir à employer l'excédent éventuel des rentrées sur les paiements d'arrérages, versements et remboursements à prévoir pour les mois suivants.

Les intérêts de ces valeurs sont encaissés à mesure des échéances au crédit du fonds et employés le mois suivant en valeurs du même choix.

Toutes les valeurs ainsi acquises sont, à l'exception des bons à court terme, converties en titres nominatifs avec affectation spéciale. Les certificats en sont déposés, ainsi que les titres au porteur, encore non convertis, à la Banque de France.

Les espèces dont le placement, pour une raison ou pour une autre, se trouverait différé, sont en attendant bonifiées d'un intérêt de trésorerie égal à l'intérêt légal.

Si, au contraire, à la fin d'un mois, les recettes sont inférieures aux sorties, l'insuffisance est couverte par des prélèvements effectués :

— D'abord sur les disponibilités non encore placées en titres nominatifs.

— Ensuite sur le produit de l'aliénation d'une valeur correspondante du fonds.

— Dans le cas enfin où le fonds de retraites viendrait à être complètement épuisé, le surplus de l'insuffisance sera considéré comme dépense ordinaire d'exploitation et imputée comme telle au compte général des recettes et des dépenses de la Compagnie.

A aucun moment et pour aucun motif, la moindre somme ne peut être distraite du fonds de retraites, en vue d'une destination autre que le service des pensions. Ce fonds de retraites est géré par le Service des retraites sous le contrôle d'une Commission prévue par l'article 58.

B. — *Commission de contrôle et Commission médicale des retraites.*

La Commission de contrôle est chargée de vérifier la régularité matérielle des opérations du fonds ainsi que l'existence et le placement des valeurs et espèces le composant. Cette Commission comprend :

1° Un fonctionnaire de la Ville de Paris, représentant le Préfet de la Seine. Ce fut jusqu'à présent l'Inspecteur général du Contrôle de la Ville de Paris ;

2° Trois représentants de la Compagnie, désignés par celle-ci ;

3° Trois représentants du personnel dont le président de la Caisse de Prévoyance du personnel, les deux autres délégués étant désignés par cette même caisse ;

4° Le chef du service des retraites qui assiste la Commission comme secrétaire, avec voix consultative.

Le règlement général des retraites prévoit également pour statuer sur les cas de mise à la retraite anticipée pour raison de maladie ou infirmité, une Commission médicale des retraites.

Cette Commission médicale est composée de trois membres :

1° Le médecin de la Caisse de Prévoyance du personnel, président ;

2° Le médecin en chef de la Compagnie ;

3° Un médecin spécialement désigné chaque année par le Conseil d'Administration de la Compagnie.

Elle se réunit aussi souvent qu'il y a lieu de statuer sur un cas de mise à la retraite anticipée, et au plus tard 15 jours après que la Compagnie a été saisie de la demande de mise à la retraite ou en a pris elle-même l'initiative.

L'agent examiné peut, à sa volonté et à ses frais, se faire assister par un médecin de son choix qui a voix consultative et dont les observations sont consignées au procès-verbal.

Les décisions de cette commission sont sans appel, le personnel doit, aussi bien que la Compagnie, s'incliner devant celles-ci ; aucune contre-expertise n'est possible, aucun jugement n'est susceptible de les réviser.

La jurisprudence sur ce point est formelle ; nous pouvons, entre autres, citer les attendus de plusieurs jugements.

Prenons l'affaire B. : Un employé de la Compagnie, M. B... avait dû interrompre son travail le 8 juillet 1929, pour cause de tuberculose ouverte. La Compagnie lui accorda le congé réglementaire de 5 ans (voir chapitre VII, Congés). Peu avant l'expiration de celui-ci, le 7 juin 1934, l'agent B.. fut appelé à passer devant la Commission médicale des retraites qui décida, à l'unanimité des trois médecins la composant, qu'il n'était plus apte à reprendre et à assurer un service normal à la Compagnie. Le 8 juillet 1934, l'agent B... se vit en conséquence rayé des cadres du personnel de la Compagnie.

Cet agent forma devant le Conseil des Prud'hommes une demande en réintégration ou en 50.000 francs de dommages et intérêts. La Section des métaux condamna, le 20 mars 1935, la Compagnie au paiement des 50.000 francs de dommages-intérêts pour rupture de contrat de travail ; cette dernière interjeta appel.

Devant la 7^e chambre du Tribunal civil de la Seine, l'agent B... maintint ses prétentions, s'offrant au préalable à se soumettre à l'examen de telle Commission d'expertise médicale que voudrait bien nommer le Tribunal et qui serait chargée de réviser la décision de la Commission médicale des retraites et produisant de plus des certificats médicaux attestant qu'avant sa radiation des cadres, il était guéri, indemne de toute tuberculose pulmonaire ou pleurale et pouvait assurer son service au Métropolitain.

En son audience du 16 octobre 1935, le Tribunal, attendu que :

« Le Statut du personnel fait la loi des parties ;

« Qu'ainsi la Commission médicale instituée par l'article 17
« du règlement général des retraites a seule qualité pour pro-
« noncer à l'issue d'une période de maladie sur la mise en ser-
« vice de l'agent ou sur sa mise en réforme ;

« Attendu que cette Commission a été régulièrement consti-
« tuée et a fonctionné conformément aux dispositions du règle-
« ment général ;

« Qu'ainsi l'avis qu'elle a donné s'impose aux parties qui en
« contractant se sont obligées à s'y soumettre, et qu'il n'appar-
« tient pas à l'autorité judiciaire, ni de le réviser, ni d'en appré-
« cier ou d'en faire apprécier le bien ou le mal fondé ».

déchargea la Compagnie des condamnations prononcées par la sentence prud'homale.

Dans le cas de l'affaire M., ancien employé de la Société du Nord-Sud, ce dernier, sans remplir les conditions d'âge ni de durée de services nécessaires, sollicitait une pension de retraite basée sur une infirmité contractée dans l'exercice de ses fonctions. En appel, le Tribunal :

« Considérant que M... a été convoqué le 11 mars 1925
« devant la Commission médicale des retraites qui a décidé qu'il
« ne remplissait pas les conditions prévues par le règlement
« pour bénéficier de la pension et que sa maladie ne résultait
« pas de l'exercice de ses fonctions.

« Considérant que la procédure suivie a été régulière et
« conforme aux prescriptions de l'article 14 du règlement général des retraites du personnel qui a été approuvé par délibération du Conseil municipal de Paris du 14 avril 1924 et homologué par décision du ministre des Travaux publics en date du 9 décembre 1924;

« Considérant que la Commission médicale instituée par l'article 17 du règlement sus-visé, faisant la loi des parties, est seule compétence pour statuer sur l'application des articles 13 et 14 relatifs aux pensions d'invalidité.

« Que l'autorité judiciaire n'a pas qualité pour contrôler ses décisions. »,

déclara M.. irrecevable en ses demandes, fins et conclusions et l'en débouta.

Cette quasi infaillibilité de la Commission médicale pourrait sembler exorbitante, mais il faut remarquer que, d'une part, cette Commission, émanant, d'après sa composition même, de la Compagnie et du personnel, présente toute garantie à tous égards et que, d'autre part, le fait de s'en remettre à l'avance à ses décisions constitue un compromis d'arbitrage entre les parties contractantes, compromis prévu par le Statut qui fait la loi de ces parties.

Un tribunal de droit commun ne peut donc être considéré que comme une sorte de Cour de Cassation qui doit juger non du fond, mais de la forme, et voir si les conditions statutairement requises ont été remplies et si la procédure prévue a été respectée.

C. — *Conditions du droit à pension.*

Deux conditions simultanées ouvrent droit à une pension normale :

1° Une condition d'âge ;

2° Une condition d'années de temps de service ou annuités.

Avant d'étudier ces conditions, rappelons, qu'à ce point de vue, les agents sont classés en trois catégories ⁽¹⁾ :

1^{re} catégorie : Agents des services sédentaires.

2^e catégorie : Agents des services actifs.

3^e catégorie : Agents que leurs fonctions appellent à un service permanent dans les lignes souterraines.

D'une façon générale, doivent compter, à la fois et au moins, pour avoir droit à pension d'ancienneté.

Agents de 1^{re} catégorie : 55 ans d'âge et 30 annuités.

Agents de la 2^e catégorie : 55 ans d'âge et 25 annuités.

Agents de la 3^e catégorie : 50 ans d'âge et 25 annuités.

Ceci posé, voyons comment on calcule l'âge et les annuités.

a) CALCUL DE L'ÂGE

Il nous faut ici considérer la date d'entrée de l'agent à la Compagnie.

Les services militaires accomplis par lui pendant la guerre 1914-1919 peuvent également entrer en ligne de compte mais unilatéralement ; en effet, ces services n'interviennent dans le calcul de l'âge que pour permettre à l'agent, et à l'agent seulement, de partir avant l'âge normal prévu par le règlement. La Compagnie ne peut pas mettre l'agent à la retraite pour obtenir une mise à la retraite anticipée en application de l'article 22 *bis*.

Ceci posé, quatre cas peuvent se présenter :

1° *L'agent est entré à la Compagnie avant le 1^{er} janvier 1919.*

S'il a appartenu successivement à plusieurs des catégories précédentes et a passé dans la troisième catégorie, au moins 10 années, il verra l'âge minimum exigible pour avoir droit à

(1) Cf. chapitre II. — Division administrative du personnel et position des agents.

pension abaissé au-dessous de 55 ans d'un nombre d'années et fractions d'années égal à :

$$\frac{5 S}{N}$$

S représentant le nombre d'années passées dans la 3^e catégorie, et

N étant tiré du tableau suivant :

Année de l'entrée en service	N
1900, 1901, 1902, 1903	20
1904, 1905, 1906, 1907	21
1908, 1909, 1910, 1911	22
1912, 1913, 1914, 1915	23
1916, 1917, 1918	24

S'il a appartenu aux services actifs, le droit à pension lui est acquis, à condition qu'il ait au moins 50 ans, dès que le total de ses années d'âge et de ses annuités atteint 75, les annuités ne pouvant être inférieures à 20.

2° *L'agent est entré à la Compagnie après le 1^{er} janvier 1919.*

Pour cet agent, l'âge minimum ouvrant droit à pension d'ancienneté est celui qui est requis pour la catégorie à laquelle il appartient au moment de sa mise à la retraite, à condition de n'avoir pas 10 ans de présence dans une autre catégorie.

Dans le cas contraire, le temps passé dans la 3^e catégorie, *s'il est au moins égal à 10 années*, abaisse de 1/5^e d'année d'âge, proportionnellement, par année de service dans cette catégorie, les 55 ans minima exigibles pour les 1^{re} et 2^e catégories.

Inversement, le temps passé dans les 1^{re} et 2^e catégories, toujours *s'il est au moins égal à 10 années*, augmente de 1/5^e d'année d'âge, proportionnellement, par année de service dans ces catégories, les 50 ans minima exigibles pour la 3^e catégorie.

Remarquons que la mise à la retraite peut toujours être prononcée d'office par la Compagnie, ou exigée par l'agent, à l'âge calculé d'après les règles précédentes.

3° *L'agent a fait la guerre.*

Dans ce cas, l'âge minimum exigible suivant la catégorie à laquelle appartient cet agent peut être abaissé, *sur sa demande*, d'un nombre d'années égal à la moitié des années de service

accomplies dans une unité *combattante* pendant la guerre 1914-1919.

L'agent qui, dégagé de toute obligation militaire, a contracté un engagement pour la durée de la guerre dans une unité combattante, a la faculté de prolonger son service au-delà de l'époque où s'ouvre son droit à pension d'un temps égal à celui de sa mobilisation, sauf avis contraire d'un Conseil de composition fixée par décision préfectorale.

4° *L'agent n'a pas fait la guerre.*

Aucune autre disposition ne vient alors modifier le calcul de l'âge minimum ouvrant droit à pension.

b) CALCUL DES ANNUITÉS.

Les annuités se comptent en années, mois et jours. Elles partent, inclusivement, de la nomination de stagiaire et au plus tôt, pour tous, de l'âge de 20 ans accomplis ; elles vont jusqu'au jour de la mise à la retraite exclusivement ou, en cas de décès, jusqu'au jour de celui-ci inclusivement.

Trois cas sont à considérer, suivant la date d'entrée de l'agent à la Compagnie :

1° *L'agent est entré à la Compagnie avant le 1^{er} janvier 1919.*

Le minimum d'annuités exigible est abaissé, si ce service a été accompli dans les lignes souterraines, au nombre N qui est indiqué dans le tableau de la page 156.

S'il a appartenu aux services actifs, le droit à pension lui est acquis, à condition d'avoir au moins 20 annuités, dès que le total de ses annuités et de ses années d'âge atteint 75, son âge ne pouvant être inférieur à 50 ans.

2° *L'agent est entré à la Compagnie entre le 1^{er} janvier 1919 et le 9 décembre 1924.*

Le dernier paragraphe de l'article 20 prévoit que pour les agents des diverses catégories déjà au service de Compagnie au jour de l'approbation définitive du règlement (c'est-à-dire le 9 décembre 1924, date de l'homologation de ce dernier) les années de services sédentaires, actifs ou en souterrain, comptent toutes, sans distinction, pour autant de cinquantièmes.

3° *L'agent est entré à la Compagnie
depuis le 9 décembre 1924.*

Le temps passé, quelle que soit sa durée, dans les seconde et troisième catégories, abaisse de $1/5^e$ d'annuité, proportionnellement, par année de service dans ces deux catégories, le minimum d'annuités fixé pour la première catégorie.

Inversement, le temps passé, quelle que soit sa durée, dans la première catégorie, augmente de $1/5^e$ d'annuité, proportionnellement, par année de service, dans cette catégorie, le minimum d'annuités fixé pour la seconde et la troisième catégorie.

c) AVANTAGES ACCESSOIRES

1° *Service militaire.*

L'article 4 du règlement précise que le service militaire légal est rémunéré dans la pension dans tous les cas où l'agent a au moins 15 ans de services à la Compagnie. Le temps de service militaire légal, au titre de l'armée active, non rémunéré par une pension, compte comme temps de présence à la Compagnie et entre pour sa valeur dans le calcul des annuités (1).

Ces annuités supplémentaires ne peuvent être prises en considération pour la détermination du droit à la retraite d'ancienneté des agents des services actifs entrés avant le 1^{er} janvier 1919, que si l'agent a 20 ans au moins de services à la Compagnie. La retraite d'ancienneté n'est alors acquise, dans ce cas, que lorsque l'ensemble âge + temps de service à la Compagnie + service militaire légal est au moins égal à 80 annuités.

2° *Bénéfices de campagne.*

Des bonifications supplémentaires de pension au titre de bénéfices de campagne pendant la guerre 1914-1919 sont accordés de la façon suivante depuis le 6 janvier 1927, aux agents anciens combattants :

a) La durée effective de service accompli en opérations de guerre soit dans les opérations des armées françaises ou alliées,

(1) Si la liquidation civile est supérieure à la liquidation militaire, la pension civile est majorée de la différence entre les deux liquidations.

soit à bord des bâtiments de guerre de l'Etat, des bâtiments de commerce au compte de l'Etat ou des mêmes bâtiments des puissances alliées, compte double en sus de la durée effective.

Dans les cas ci-dessus visés, le bénéfice de la double campagne ne prend fin, pour tout blessé de guerre, qu'à l'expiration d'une année complète à partir du jour où il a reçu sa blessure ou à partir du jour de son entrée à la Compagnie, si celle-ci est antérieure à l'expiration du délai précité d'un an.

b) Le temps passé en captivité compte pour sa valeur.

c) Le temps de navigation accompli à bord des bâtiments ordinaires de commerce compte pour la moitié de sa valeur.

Les bénéfices de campagne ne peuvent entrer pour plus du tiers dans l'évaluation totale des services.

3° Périodes militaires volontaires.

Depuis le 31 mars 1936, toute période supplémentaire de service militaire accomplie volontairement est calculée pour sa durée effective d'après le minimum attribué au grade militaire par les lois en vigueur au moment de la mise à la retraite de l'intéressé. Ici encore, si l'agent est titulaire d'une pension militaire en raison de ses services dans l'armée (plus de 15 ans), si la liquidation civile du temps de services militaires donne un produit supérieur à la liquidation militaire de la période considérée, la pension civile est majorée de la différence entre les deux liquidations.

Il est bien entendu qu'il ne peut s'agir ici de périodes militaires accomplies volontairement pendant le temps de présence à la Compagnie, mais de périodes supplémentaires résultant d'un engagement ou d'un rengagement (service au-delà de la durée légale).

4° Bonifications pour naissances d'enfants aux dames employées.

Les dames employées ont droit à une bonification d'une année d'âge et d'une annuité par enfant, bonification pouvant, le cas échéant, être cumulée avec la majoration de 10 % pour enfants élevés jusqu'à 16 ans que nous trouverons plus loin.

d) CAS PARTICULIERS

1° Décès.

En ce cas, la condition d'annuité est abaissée à 10.

2° Réforme.

a) Si la réforme est due à une maladie ou à des infirmités qui, de l'avis de la Commission médicale des retraites, ont été contractées pendant le temps de service à la Compagnie et résultent notoirement de l'exercice des fonctions, les conditions d'âge et d'ancienneté sont alors supprimées (1).

Il en est de même, si par suite de leurs fonctions à la Compagnie, les infirmités et maladies contractées dans la zone des armées pendant la guerre 1914-1919, par les agents anciens combattants, viennent à s'aggraver et les mettent dans l'impossibilité, toujours constatée par la Commission médicale des retraites, de continuer leur service.

b) Si la réforme est due à une maladie ou à des infirmités contractées pendant le temps de service à la Compagnie, ayant une origine et une cause autres que des manœuvres et mutilations volontaires, et mettant l'agent hors d'état de continuer son service à la Compagnie, toujours sur avis de la Commission médicale des retraites, la condition d'âge est supprimée et le minimum d'annuités réduit à 15, compte tenu des années de service militaire légal (2) accomplies par l'agent.

3° Retraite proportionnelle.

Après 15 ans de services à la Compagnie, comptant pour la retraite, tout agent peut, sans justifier d'aucune raison, faire prononcer sa mise à la retraite. Son entrée en jouissance sera

(1) La retraite se cumule, s'il y a eu accident du travail, avec la rente due par la Compagnie en application des lois qui règlent l'indemnité des victimes de ces accidents, sans que, toutefois, le total de la pension et de la rente, dans aucun cas, puisse dépasser le dernier gain annuel de l'agent. Elle ne peut être inférieure, en ce qui concerne la partie liquidée selon le règlement général, au 1/10^e du gain annuel de base.

(2) Les années de service militaire résultant d'un engagement ou d'un rengagement ne comptent pas.

différée jusqu'au jour où l'agent aura atteint l'âge exigé pour la catégorie à laquelle il appartient.

4° *Interruption de service.*

Au cas où un agent vient à quitter la Compagnie et y rentre ultérieurement, le temps de service cesse le jour de l'interruption et reprend au jour de la réintégration.

Exceptionnellement, le règlement général prévoit que les agents en service à la date d'homologation, qui avaient été réintégrés après démission ou révocation, pouvaient se voir compter cette interruption pour temps de service à condition de verser au Fonds une somme égale à celle qui eût été versée durant toute l'interruption tant comme retenue sur le salaire de l'agent que comme part contributive de la Compagnie pour un agent de la catégorie et de la classe à laquelle il appartenait le jour de son départ.

Le temps durant lequel un agent est mis en disponibilité sans salaire au titre des organisations syndicales compte comme temps de service, à condition que cet agent verse non seulement la retenue de 5 % qui serait effectuée sur son salaire, mais encore les 7 % représentant la part contributive de la Compagnie.

Enfin, les agents mobilisés pendant la guerre 1914-1919, en service au moment de la mobilisation et rentrant à la Compagnie après leur démobilisation, sont considérés comme n'ayant eu aucune interruption de service ⁽¹⁾, le point de départ des annuités étant toutefois différé, pour ceux qui n'avaient pas 20 ans à leur mobilisation, à l'accomplissement de leur vingtième année.

D. — LIQUIDATION ET MONTANT DE LA PENSION

a) *Calcul de la pension.*

A ce point de vue, les agents doivent être classés de la même façon que pour le calcul des annuités (voir page 157).

(1) Notons qu'à cette disposition s'ajoutent les bénéfices de campagne dont nous avons parlé plus haut. A ce point de vue, les agents de la Compagnie sont moins favorisés que les fonctionnaires de l'Etat ; pour ces derniers, en effet, la disposition précédente joue, qu'ils soient entrés dans l'administration avant ou après la guerre 1914-1919.

1° *Agents rentrés à la Compagnie avant le 1^{er} janvier 1919.*

On compte 1/50^e par annuité, quelle que soit la catégorie à laquelle appartient l'agent, ce cinquantième étant, d'après le Règlement, le 1/50^e du salaire moyen des 5 années les plus productives (et non obligatoirement consécutives).

En pratique, depuis la péréquation des retraites de 1928, on calcule, par dérogation, sur le salaire moyen des trois dernières années, à moins que l'agent ne préfère l'autre mode de règlement.

Il nous faut encore ici distinguer trois cas :

a) *Agents ayant appartenu plus de 10 ans à la 3^e catégorie.*

Ceux-ci se voient appliquer la formule :

$$P' = \frac{P S}{N}$$

P' représentant le montant de la pension,

P étant égal à 25/50, soit la moitié du traitement moyen des trois dernières années,

S désignant le nombre d'années de service passées par l'agent dans la 3^e catégorie et

N étant toujours tiré du tableau de la page 156.

b) *Agents des services actifs.*

La pension de ces agents est égale aux 25/50, c'est-à-dire à la moitié, du traitement moyen des trois dernières années, si le total des années d'âge et des annuités est au moins égal à 80.

Si ce total est compris entre 75 et 80, on applique la formule :

$$P' = \frac{P N}{80}$$

P et P' représentant respectivement le montant de la pension et la moitié du traitement moyen des 3 dernières années,

N étant toujours tiré du tableau de la page 156.

c) *Agents des services sédentaires.*

On compte 1/50^e du traitement moyen des 3 dernières années, par annuité.

*2° Agents entrés à la Compagnie
entre le 1^{er} janvier 1919 et le 9 décembre 1924.*

On compte 1/50^e du traitement moyen des 3 dernières années, par annuité, uniformément, pour toutes les catégories sans distinction.

3° Agents entrés à la Compagnie depuis le 9 décembre 1924.

On compte 1/50^e du traitement moyen des trois dernières années, par année de temps passé, quelle qu'en soit la durée, dans les seconde et troisième catégories, et 1/60^e du même traitement par année de temps effectué dans la première catégorie.

Au 30 avril 1938, sur l'effectif du personnel permanent entré à la Compagnie entre le 1^{er} juillet 1900 et le 31 décembre 1937 et encore en service à cette date, soit sur 12.591 agents, nous trouvons (1) :

402 agents entrés avant le 1^{er} janvier 1919, soit 3,19 %.

2.856 agents entrés entre le 1^{er} janvier 1919 et le 9 décembre 1924, soit 22,68 %.

9.333 agents entrés après le 9 décembre 1924, soit 74,13 %.

Les éléments qui entrent en ligne de compte pour le calcul du traitement moyen sont les mêmes que ceux du salaire soumis à retenue, savoir :

Traitement fixe	} Eléments éventuellement majorés de 10 % pour les agents logés gratuitement.
Primes de rendement	
Primes de présence	
Prime de 2 %	

En ce qui concerne les primes, nous devons faire une remarque très importante :

Si le total des primes touchées par l'agent est inférieur au

(1) Notons que les dates ci-dessus indiquées s'entendent comme dates effectives d'entrée à la Compagnie, bien que le règlement général des retraites ne vise que les agents permanents, c'est-à-dire, nous l'avons vu, les stagiaires et les commissionnés. L'article 1 porte en effet : « ...applicables dans leur intégralité à tous ceux, sans distinction, encore *en service* à la date du 1^{er} janvier 1919, ou entrés postérieurement », et l'article 20 nous indique également : « ...Pour les agents des diverses catégories déjà *au service* de la Compagnie au jour de l'approbation définitive du présent règlement... ».

montant de la moyenne des primes de l'emploi, c'est cette moyenne qui est substituée, dans le calcul, aux primes réellement touchées par l'agent (1). Cette disposition ne se retrouve dans aucun autre règlement de retraites similaire.

Le montant de la pension est arrêté à un nombre entier de francs et comprend, le cas échéant, les rentes acquises à l'agent par les versements effectués à son nom à la C. N. R. V., en application de l'article 17 de la Convention, lesdites rentes étant toujours calculées à capital aliéné, alors même que les rentes servies proviennent de versements à capital réservé.

b) *Avantages accessoires. — Majorations de pension pour charges de famille.*

Le titulaire d'une pension d'ancienneté qui a élevé trois enfants jusqu'à l'âge de 16 ans (2), bénéficie d'une majoration de 10 % sur le montant de sa pension et d'une majoration de 5 % supplémentaire par enfant au-delà du troisième.

Ces majorations ne se cumulent pas, pour un même enfant, avec l'indemnité pour charges de famille, mais peuvent cumuler avec les bonifications accordées aux dames employées par enfant mis au monde.

Les agents titulaires d'une pension d'ancienneté ou d'invalidité voient éventuellement leurs pensions majorées des indemnités pour charges de famille qu'ils percevaient pendant l'activité et sous les mêmes conditions.

Nous rappelons que ces indemnités sont servies jusqu'à ce que l'enfant ait atteint :

16 ans, en règle générale.

18 ans, s'il est en apprentissage.

21 ans, s'il poursuit ses études.

Dans le cas où l'enfant est atteint d'une maladie reconnue comme incurable par la Commission Médicale des Retraites, l'indemnité est servie sans condition d'âge.

(1) Nous rappelons (voir chapitre VIII, Salaires) que les agents d'une même catégorie, d'un même grade et d'un même emploi, ne touchent pas obligatoirement la même prime ; par exemple, au Service du Mouvement, les chefs surveillants des stations ont droit à une prime de rendement variable avec le trafic de la station où ils assurent leur service.

(2) Les enfants naturels ou reconnus par le mariage n'entrent pas en ligne de compte pour l'attribution de cette majoration de 10 %.

Si le mari et la femme ont droit, tous deux, à la majoration de pension pour enfants, la majoration du taux le plus élevé est seule servie.

c) *Restrictions.*

Si la pension résultant du produit de la liquidation donne un chiffre inférieur à 30.000 francs, la pension ne subit pas de variation, sous réserve que la quote-part du gain annuel moyen ne soit pas dépassée.

Si cette pension est supérieure à 30.000 francs, elle est décomposée en tranches :

— La portion inférieure à 30.000 francs n'est pas réduite.

— La portion comprise entre 30.000 et 40.000 francs est réduite de 1/2.

— La portion comprise entre 40.000 et 55.000 francs est réduite des 3/4.

— La portion supérieure à 75.000 francs n'entre pas en ligne de compte.

Par suite la pension civile, c'est-à-dire celle qui résulte des services à la Compagnie, augmentés du seul service militaire légal ne peut dépasser :

$$30.000 + \left(\frac{10.000}{2} + \frac{15.000}{3} + \frac{20.000}{4} \right)$$

c'est-à-dire 45.000 francs par an.

En tout état de cause, une pension ne peut être supérieure, pour aucun agent, quelles que soient la nature et la durée de ses services et la date de son entrée à la Compagnie, ni à la quote-part du gain annuel de base, ni au chiffre limite que la loi fixe comme maxima pour les pensions des fonctionnaires civils de l'Etat.

La pension rémunérant les services à la Compagnie, augmentée des annuités de service militaire, au titre de l'armée active, ne peut dépasser les 3/4 du traitement moyen.

La pension, compte tenu des bénéfices de campagne, ne peut dépasser les 4/5 du traitement moyen. Dans le cas où la pension excède 30.000 francs, la partie résultant des bénéfices de campagne est liquidée et payée pour son intégralité et s'ajoute à la pension civile réduite après abattement.

Enfin, la pension avec majorations éventuelles de 10 % et 5 % supplémentaires par enfant au-delà du troisième, pour charges de famille, ne peut dépasser le dernier traitement d'activité. A côté de ces limites supérieures, il existe également, pour les pensions d'invalidité, des limites inférieures :

Dans le cas d'invalidité prématurée, due notoirement à l'exercice des fonctions, la pension ne peut jamais être inférieure au $\frac{1}{10}$ du gain moyen annuel de base, ou si les annuités sont inférieures à 5, au $\frac{1}{10}$ de la moyenne annuelle des gains depuis le premier jour.

Dans le cas d'invalidité résultant de l'aggravation, par suite de l'exercice de leurs fonctions, des maladies ou infirmités contractées dans la zone des armées pendant la guerre 1914-1919, par les agents anciens combattants, la pension est égale au $\frac{1}{3}$ du dernier traitement d'activité sans pouvoir être inférieure à 1.500 francs ni à la pension proportionnelle aux annuités, calculée en $\frac{1}{50}$ ou en $\frac{1}{60}$ suivant la catégorie à laquelle appartenaient ces agents.

E. — DROIT DES VEUVES ET DES ORPHELINS

Nous allons distinguer selon que l'agent décède ou non en activité de service.

a) *L'agent décède en activité de service.*

Deux cas sont alors à considérer :

1° *L'agent décède avant 10 ans de service à la Compagnie.*

Remarquons tout d'abord que ces 10 ans doivent être comptés à dater de la nomination de stagiaire de l'agent. Ceci posé :

Si l'agent laisse une veuve contre laquelle il n'existe pas de jugement séparatif de corps, celle-ci touchera le remboursement des retenues faites sur le salaire de son mari, avec intérêts capitalisés calculés au jour du décès et au taux de la C. N. R. V. (1).

A défaut de veuve ayant l'aptitude requise, si l'agent laisse un ou plusieurs orphelins, légitimes ou naturels reconnus,

(1) C'est là le seul cas où le remboursement des retenues est fait avec intérêts.

n'ayant pas non plus droit à pension, le remboursement est fait à ces orphelins, par parts égales s'ils sont plusieurs.

La somme ainsi versée ne peut être inférieure à 1.000 fr.; si elle se trouve inférieure, elle sera complétée à cette somme.

Enfin, la veuve, s'il y en a une, reçoit également immédiatement une indemnité égale au 1/4 du traitement annuel de son mari.

A défaut de veuve, les orphelins de moins de 18 ans ont droit à cette indemnité.

Toutes les sommes indiquées plus haut comme secours ou remboursement de retenue (1) ne sont dues et payées à leurs bénéficiaires qu'à charge pour eux d'assurer à l'agent décédé des obsèques équivalant au moins à la septième classe.

2° L'agent décède après 10 ans au moins de service à la Compagnie.

Si l'agent laisse une veuve contre laquelle il n'existe pas de jugement séparatif de corps, celle-ci a droit à une pension qui est égale à la moitié de la pension à laquelle aurait eu droit son mari le jour du décès, sans considération de minimum d'âge, pension que nous appellerons pension de base.

Dans le cas où le décès résulte notoirement, de l'avis de la Commission Médicale des Retraites, de l'exercice des fonctions, cette pension est exceptionnellement fixée à 75 % de la pension de base.

La veuve reçoit ici encore immédiatement une indemnité égale au 1/4 du traitement annuel de son mari.

Enfin, la veuve ou les orphelins, ayant droit à pension, reçoivent indépendamment de la pension, un secours une fois donné de 1.000 francs.

Les enfants légitimes ou naturels reconnus ont droit, s'ils sont orphelins de père seulement, jusqu'à 18 ans révolus et, s'ils sont orphelins de père et de mère, jusqu'à 21 ans révolus, à une pension indépendante de celle de la veuve.

Elle leur est assurée toute leur vie s'ils sont atteints d'infir-

(1) En l'absence d'une veuve ou d'orphelins bénéficiaires, ou s'ils sont défailants, les obsèques sont assurées par la Compagnie et les frais correspondants supportés par le Fonds de Retraites. — Dans tous les autres cas, le montant des retenues est définitivement acquis au Fonds de Retraites.

mités reconnues par la Commission Médicale des Retraites comme incurables et les rendant incapables de travailler.

La pension d'un enfant mineur, dont la mère jouit également d'une pension, est égale au 1/10^e de la pension de base (1).

Si, en plus d'une veuve et d'enfants issus de son mariage avec elle, l'agent laisse des enfants légitimes issus de mariages antérieurs, ou des enfants naturels reconnus, chacun de ces derniers reçoit, jusqu'à l'âge de 18 ans révolus, une pension temporaire égale à 20 % de la pension de base.

Dans le cas où le total des pensions allouées à la veuve et aux divers enfants dépasserait la pension servant de base aux calculs, le quantum de la pension de la veuve ne change pas, mais la part de chacun des enfants est réduite proportionnellement à son montant de façon à ramener le total des pensions au chiffre de cette pension de base.

Mais, d'autre part, le total des pensions attribuées à l'ensemble des enfants ne peut pas être inférieur au montant des indemnités pour charges de famille dont leur père bénéficierait de leur chef s'il était vivant.

En conséquence, la Compagnie verse sous forme d'allocation supportée par le Fonds de Retraites la différence entre le montant de ces indemnités et les pensions allouées aux enfants (2).

Si maintenant la veuve qui a obtenu pension décède avant que les orphelins légitimes ou naturels reconnus de l'agent aient atteint l'âge limite ci-dessus indiqué, il est procédé à une nouvelle liquidation pour laquelle il est fait masse du montant de toutes les pensions proprement dites accordées aux enfants et de la pension de la veuve. Le total obtenu est partagé, par parts

(1) Si l'agent est mort des suites d'un accident de travail, et si l'enfant a moins de 16 ans, la pension qui lui est servie ne peut pas être inférieure à celle fixée à son profit par la loi du 9 avril 1898. Dès que l'enfant atteint l'âge de 16 ans elle est, ou redevient, celle indiquée plus haut.

(2) On ne peut pas dire que tout se passe comme si la pension de chaque enfant était augmentée, car l'allocation de la Compagnie, au titre d'indemnité de charges de famille :

1^o N'est pas sujette à l'impôt sur le revenu, tandis que la pension y est assujettie ;

2^o En cas de décès d'un enfant, n'est pas partagée entre les enfants survivants. L'allocation servie à ces derniers change, puisque la pension allouée à l'enfant décédé disparaît et n'apparaît plus dans le total des pensions de la mère et des enfants.

égales, entre tous les enfants titulaires de ces pensions, qui en ont la jouissance suivant leurs âges respectifs, sans réversibilité de l'un à l'autre.

Si, enfin, l'agent ne laisse pas de veuve ayant droit à pension, la pension qui eût été liquidée à son profit si elle n'était pas prédécédée ou si elle réunissait les conditions requises, est partagée, par parts égales, entre tous les enfants vivants, sans réversibilité de l'un à l'autre, et s'ajoute à la pension temporaire à laquelle chacun de ces enfants ayant l'âge requis peut prétendre en vertu de ce qui a été dit plus haut.

b) *L'agent décède en retraite.*

La veuve doit toujours prouver, pour avoir droit à pension, qu'il n'existait pas, au moment du décès, de jugement séparatif de corps prononcé contre elle.

En outre, ici, s'il n'existe pas d'enfant né de son mariage avec l'agent avant la cessation des fonctions de celui-ci, elle doit également prouver que ce mariage a été contracté au moins deux ans avant la cessation des fonctions de l'agent, sauf en ce qui concerne la veuve d'un agent ayant adhéré au Règlement provisoire de 1920 qui, comme nous le verrons plus loin, doit simplement prouver que le mariage a eu lieu avant la cessation des fonctions de son mari.

Un arrêté du Préfet de la Seine en date du 17 mai 1921 rendu applicable aux agents de la Compagnie depuis le 1^{er} janvier 1930, par suite de la Convention du 1^{er} octobre 1929, accordait entre autre à la veuve du pensionné une indemnité d'un trimestre de la pension de l'agent; cet arrêté a été rapporté le 25 juillet 1934 avec effet au 1^{er} octobre 1934.

A part ce qui précède, tout ce qui a été dit dans le cas où l'agent décède après 10 ans de services à la Compagnie s'applique encore à la veuve et aux orphelins, la pension servant de base étant ici la pension réelle de l'agent au moment de son décès.

Toutes les dispositions concernant les pensions des hommes employés relativement aux orphelins s'appliquent encore aux pensions des dames employées.

Les orphelins d'une dame employée reçoivent jusqu'à 18 ans révolus, s'ils sont orphelins de cette dernière seulement, et jusqu'à 21 ans révolus, s'ils sont orphelins de père et de mère, en

plus d'une pension temporaire égale à 20 % de la pension de la mère, la moitié de cette même pension de la mère, partagée entre eux tous par parts égales sans réversibilité de l'un à l'autre, et sans que l'ensemble de toutes ces pensions puisse être supérieur au montant de la pension de la mère.

Dans le cas où le père et la mère seraient tous deux agents de la Compagnie, les orphelins cumulent les pensions qui leur reviennent, le cas échéant, du chef de leur père et du chef de leur mère.

Le mari d'une dame employée n'a droit, qu'il soit ou non lui-même agent de la Compagnie, à aucune part quelconque de la pension que sa femme précédée avait ou aurait eue.

F. — PAIEMENT DE LA PENSION

Les arrérages de la pension de retraite, liquidée et fixée comme nous l'avons vu, sont acquis aux ayants droit, jour par jour, depuis le jour fixé comme point de départ de la retraite de l'agent ou depuis le lendemain du décès de l'agent ou de sa veuve, inclusivement, jusqu'au jour du décès de l'ayant droit ou encore, s'il s'agit d'orphelins, jusqu'au jour où ils atteignent l'âge que nous avons précédemment indiqué.

Le premier paiement comprend la période de jouissance qui s'étend du jour de l'entrée en jouissance de la pension jusqu'au premier des termes qui suit sa liquidation et la délivrance du titre de pension.

Ces termes sont les suivants : 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre, 1^{er} décembre.

Ce premier paiement ne peut être postérieur de plus de 5 mois au jour de l'entrée en jouissance.

Les paiements suivants ont lieu par trimestre échu à chacune des dates ci-dessus indiquées.

Le paiement des arrérages à la charge de la Compagnie est fait par sa caisse sur production du titre de pension et d'un certificat de vie de l'ayant droit datant au plus de huit jours avant la dernière échéance et contre un acquit signé de l'ayant droit ou par son représentant dûment autorisé (1).

(1) Le paiement peut se faire également par la poste, sur demande de l'ayant droit.

Le service de la partie de la pension résultant éventuellement de versements à la C. N. R. V. est fait par cette caisse, c'est-à-dire par ses préposés et selon ses règles propres.

Les arrérages non perçus se prescrivent par cinq ans à dater de leur échéance.

G. — MESURES PRISES EN FAVEUR DE L'AGENT ADMIS A FAIRE VALOIR SES DROITS A LA RETRAITE

La Compagnie peut, par mesure gracieuse et à sa seule et libre appréciation, autoriser l'agent mis à la retraite qui lui en fait la demande et qu'elle estime présenter encore la capacité suffisante, à rester dans son emploi à *titre d'auxiliaire* jusqu'au jour du premier paiement des arrérages de sa pension.

L'agent continue à recevoir pendant ce temps et sans que le point de départ de la jouissance de sa pension en soit modifié, le traitement ou salaire qu'il touchait en dernier lieu, avec les accessoires assimilés, mais il ne compte plus au cadre permanent de la Compagnie, ne subit plus de retenue pour la retraite et ne participe plus aux avantages spéciaux attachés à la situation d'agent de la Compagnie.

Si l'agent ne reste pas temporairement dans son emploi, il peut demander que la Compagnie lui fasse, à la fin de chaque mois, en attendant le premier paiement des arrérages, une avance correspondant approximativement au 1/12^e du montant de sa pension.

Des avances sont également consenties, dans des conditions semblables, aux veuves et aux orphelins ayant droit à pension ou à un reliquat d'arrérages.

L'arrêté du Préfet de la Seine du 17 mai 1921 dont nous avons parlé plus haut accordait également à l'agent admis à faire valoir ses droits à la retraite une indemnité d'attente de pension égale à un trimestre de cette pension. Cette indemnité fut rapportée, elle aussi, le 25 juillet 1934, avec effet au 1^{er} octobre 1934.

H. — MESURES TRANSITOIRES

Lors de la mise en application du Règlement général des Retraites, des mesures transitoires ont été prises en faveur des

agents en service à cette date; ceux-ci furent classés en deux catégories :

a) *Agents ayant antérieurement adhéré
au Règlement provisoire de 1920.*

Ceux-ci conservèrent le bénéfice des dispositions de ce Règlement pour tout ce dont la Compagnie s'était engagée, quoiqu'il advint, à leur assurer le maintien, et qui s'en trouvait plus avantageux pour eux ou leurs ayants droit, que l'application du Règlement général :

Par suite, la pension de ces agents pouvait atteindre comme limite supérieure les $\frac{3}{5}$ du gain moyen annuel de base et le chiffre de 10.000 francs, même si, à l'époque où elle était liquidée, les maxima fixés par la loi, comme quote-part et chiffre limite, pour les pensions des fonctionnaires civils de l'Etat, se trouvaient inférieurs.

Les avantages actuels sont bien supérieurs, puisque la pension peut atteindre les $\frac{3}{4}$ du gain moyen annuel de base et le chiffre de 45.000 francs.

Les veuves de ces agents, qui décèdent en retraite ou en activité de service, ont droit à pension à la seule condition, nous l'avons déjà remarqué plus haut, que le mariage ait précédé la cessation des fonctions.

Les veuves de ces mêmes agents qui sont divorcées, mais non à leurs torts exclusifs (1), conservent, tant qu'elles ne sont pas remariées, leur droit à la réversibilité, comme s'il n'y avait pas eu divorce et si au moment du décès de l'un de ces agents, celui-ci, remarié, laisse une autre veuve, la veuve divorcée a droit à une pension qui est la moitié de celle qui lui serait dévolue si elle était l'unique veuve (2).

b) *Agents n'ayant adhéré
ni au Règlement provisoire de 1920 ni au Règlement général.*

Cette catégorie d'agents n'existe plus depuis le mois d'avril 1936, car à cette date, tous les agents qui se trouvaient dans ce cas profitèrent de la nouvelle faculté d'option qui leur fut

(1) Même si le divorce a été prononcé aux torts réciproques.

(2) Alors que le quantum de la pension de la veuve ne peut être touché, celui de la veuve divorcée peut être remanié si sa pension vient en concours avec d'autres pensions.

accordée dans la décision d'homologation du Ministre des Travaux Publics du 31 mars 1936 et adhèrent au Règlement général.

Jusqu'à cette date, ces agents demeurèrent, en ce qui concernait les retraites, régis par les dispositions de la Convention du 27 janvier 1898.

La retenue de 1 % sur leur traitement ou salaire, augmentée de la contribution de 7 % de la Compagnie, fut versée au nom de l'agent, sur sa tête et à capital aliéné à la C. N. R. V., avec entrée en jouissance à 55 ans, ou ajournement en cas de maintien en service ultérieur jusqu'au départ définitif, cette caisse faisant à ses tarifs et suivant ses règlements propres le service des rentes produites, sans aucun concours de la Compagnie.

Enfin, ceux de ces agents qui avaient quitté la Compagnie depuis le 1^{er} janvier 1919 à l'âge minimum de 55 ans et après au moins 10 ans de service continuèrent à bénéficier d'une bonification viagère non réversible de 730 francs par an à charge de la Compagnie et servie par le Fonds de retraites, cette bonification étant comprise dans le montant de la pension et ne s'ajoutant pas à celle-ci, par conséquent.

I. — AGENTS MAINTENUS EN ACTIVITÉ

Les conditions que nous avons indiquées plus haut⁽¹⁾ touchant l'âge et le nombre d'annuités conjointement nécessaires pour avoir droit à pension sont des conditions minima.

Lorsque ces conditions sont réunies, l'agent peut :

1° Être mis à la retraite soit sur sa demande, soit d'office par la Compagnie, auquel cas la pension est immédiatement liquidée comme nous l'avons vu plus haut ;

2° Demander à être maintenu en activité et à continuer son service.

Si la Compagnie accepte, il y a novation du contrat de travail : l'agent est toujours considéré comme faisant partie du cadre permanent, en particulier voit toujours son salaire subir la retenue pour la retraite, celle-ci n'étant liquidée qu'à son départ définitif, mais il doit renouveler sa demande tous les ans et les parties contractantes peuvent toujours se séparer après un simple préavis de trois mois.

(1) Cf. C. Conditions du droit à pension.

Remarquons que l'agent, au moment de cette novation du contrat, n'est pas obligatoirement maintenu dans ses fonctions antérieures et peut en être changé. La liquidation de la retraite au moment du départ se fait alors sur ces nouvelles bases, comme le montre l'affaire B.

Un agent de la Compagnie, M. B., entré à la Compagnie le 22 septembre 1902, fut nommé sous-inspecteur à la traction le 1^{er} janvier 1911 et occupa cet emploi jusqu'au 31 décembre 1919, date à laquelle il atteignit l'âge de la retraite ; sur sa demande, il fut maintenu en activité, mais, en raison de son état de santé, demanda et obtint un changement d'affectation. Il fut nommé faisant fonctions de magasinier le 1^{er} janvier 1920 et conserva ce grade jusqu'au 10 décembre 1921, jour de son décès.

Jusqu'au 1^{er} août 1926, les deux emplois de sous-inspecteur et de faisant fonctions de magasinier furent rétribués par des salaires égaux.

Le réajustement de traitement survenu à cette date favorisa la fonction de sous-inspecteur par rapport à celle de faisant fonctions de magasinier et lors de la péréquation des retraites réalisée en vertu de la loi du 27 décembre 1927, la veuve B. demanda un réajustement de sa pension excipant que son mari n'avait pas cessé d'avoir le grade de sous-inspecteur, sa dernière mutation n'ayant eu qu'un caractère provisoire, et porta le litige devant les tribunaux.

La douzième chambre du Tribunal de Commerce, saisie, se déclara d'abord incompétente « *ratione materiae* », le contrat de travail en cause ne pouvant être considéré comme un acte de commerce aux termes des articles 631 et suivants du Code de Commerce. La Compagnie ayant renoncé à l'exception d'incompétence, le Tribunal débouta finalement la demanderesse le 19 mars 1934 « attendu qu'il échet de considérer que ces nouvelles fonctions attribuées à feu B., sur sa demande et par mesure de bienveillance, entraînaient de plein droit l'abandon de celles qu'il avait précédemment exercées et lui conféraient une place nouvelle dans les cadres du personnel de la Compagnie défenderesse » et « attendu que le réajustement de traitement intervenu en août 1926, et favorisant la fonction de sous-inspecteur par rapport à celle de magasinier, n'aurait pu être invoqué par B., s'il eût survécu, pour exiger un relèvement de sa pension

de retraite, qu'ainsi sa veuve ne saurait exciper du réajustement dont il s'agit pour soutenir sa demande.

« Attendu qu'il est constant que, pour calculer la pension de veuve B., la Compagnie défenderesse s'est référée aux divers emplois et situations occupés par B. au cours de ses trois dernières années d'activité et qu'elle a fait une juste application des lois et règlements en vigueur et notamment de la loi du 27 décembre 1927, article 68, sur la péréquation. »

La huitième Chambre de la Cour d'Appel de Paris confirma la décision des premiers juges le 26 décembre 1935, n'étant pas douteux que :

« Dès le 1^{er} janvier 1920, B. avait cessé ses fonctions de sous-inspecteur et que s'il eût survécu, et si sa pension de retraite avait été liquidée de son vivant, elle l'eût été en sa qualité nouvelle de faisant fonctions de magasinier.

« Considérant que pour calculer la pension de la veuve B., la Compagnie a fait une exacte application des dispositions de la loi du 27 décembre 1927, en tenant compte du *dernier emploi ou grade occupé lors de la cessation de l'activité*. »

J. — AGENTS QUITTANT LA COMPAGNIE

SANS AVOIR DROIT A PENSION

Si un agent, pour une cause quelconque, quitte la Compagnie sans avoir droit à une pension de retraite, il reçoit un livret de la C. N. R. V. sur lequel il est versé, par imputation, au Fonds de retraites du personnel :

1° Une somme représentant le montant total des retenues effectivement subies, majorées de leurs intérêts, calculés au taux pratiqué à la C. N. R. V. ;

2° Un capital représentatif des rentes qui auraient été produites par le versement annuel de la part contributive de la Compagnie de 7 % sur le *seul traitement brut*.

Indiquons, pour mémoire, que ceux de ces agents qui avaient adhéré au régime provisoire de 1920 pouvaient demander de préférence à ce dernier versement le remboursement des 4 % par eux versés en supplément (1).

(1) L'article 17 de la Convention de 1898 était encore respecté puisqu'il était, dans ce dernier cas, toujours versé 1 % et 7 % à la C. N. R. V. Cette remarque n'a d'ailleurs qu'un intérêt rétrospectif puisque les agents visés ici, qui sont encore présents à la Compagnie, ont tous droit à pension comme ayant plus de 15 ans de Compagnie.

Tous les agents ayant, d'après l'étude précédente, des rentes à la C. N. R. V. purent, comme le prévoyait le Règlement, choisir entre capital aliéné et capital réservé et de plus opérer les versements effectués avant 1924, partie sur leur tête et partie sur la tête de leur femme, même à capital réservé, par tolérance de la Compagnie qui leur en avait laissé la faculté.

Remarquons que cette tolérance était en contradiction avec l'article 17 de la Convention qui prévoit le versement à capital aliéné pour l'agent seul.

Quoi qu'il en soit, tous les calculs précédents se firent et se font encore à capital aliéné.

K. — CAS PARTICULIER DES AGENTS DU NORD-SUD ET DU P. O. AYANT OPTÉ POUR LA COMPAGNIE

La règle observée est excessivement simple : tous ces agents sont uniformément considérés comme ayant toujours appartenu à la Compagnie.

L. — CONCLUSION

Si la Compagnie n'avait accordé à ses agents que les avantages primitivement prévus par le Règlement général des Retraites tel qu'il fut homologué le 9 décembre 1924, le fonds de retraites du personnel aurait pu être viable, mais presque dès son origine, le taux de la vie alla en croissant et, sous les pressions extérieures, des avantages successifs furent accordés.

C'est d'abord une somme uniforme de 900 francs qui est allouée quel que soit le taux de la retraite.

Puis une majoration allant de 5 % à 20 % suivant le taux des pensions est accordée aux pensionnés ; cette majoration est ensuite doublée.

Vient alors la péréquation des retraites de 1928 qui se fait en deux étapes : 70 % et 100 %. En 1929, avec effet au 1^{er} avril 1929, nous avons la péréquation intégrale sur la base des salaires de 1928.

Enfin, actuellement, les agents atteignant 65 ans et n'ayant que la péréquation de 1928, c'est-à-dire ayant quitté la Compagnie avant le 1^{er} janvier 1930, touchent une majoration de

5 % de leur taux de pension, premier acheminement vers la péréquation sur la base des salaires de 1930 qui est déjà faite pour les fonctionnaires de l'Etat.

A toutes ces augmentations, vinrent s'ajouter successivement des avantages spéciaux :

— Bénéfices de campagne.

— Indemnités pour charges de famille.

— Majorations et bonifications pour enfants.

— Au 1^{er} octobre 1937, indemnité exceptionnelle de 720 francs pour les pensionnés d'ancienneté et accidentés du travail et 360 francs pour les autres pensions.

Or ces avantages et majorations dont certains constituent de très lourdes charges pour le fonds de retraites (en particulier les bénéfices de campagne et indemnités pour charges de famille) furent tous accordés sans aucune contrepartie.

Ce fonds devrait déjà être tombé, mais il a été primitivement bénéficiaire, ce qui a permis des placements dont certains se sont trouvés très avantageux (1). De plus, il y a actuellement apport d'argent frais d'une part à cause de l'incorporation de la ligne de Sceaux (2), d'autre part grâce à l'application de la loi de 40 heures, qui a nécessité l'embauche d'un personnel assez important, celui-ci, sans charges immédiates, augmentant sensiblement le chiffre des retenues et parts contributives de la Compagnie.

Le solde du dernier trimestre 1938, se présente de la façon suivante (chiffres arrondis) :

Echéances de pensions au 15 septembre 1938.	10.000.000	»
Versements à la C. N. R. V. pour les agents quittant la Compagnie, sans avoir droit à pension	200.000	»
Remboursements et secours aux veuves	50.000	»
Total.....	10.250.000	»

(1) Certains remboursements ou conversions ont laissé jusqu'à 50 % de bénéfice.

(2) La S. N. C. F. a versé au fonds une somme de plus de 9.000.000 de francs pour ses agents opté métro.

Retenues sur le salaire et parts contributives de la Compagnie	7.800.000	»
Produits des valeurs et primes de remboursement (').	1.125.000	»
Total.....	8.925.000	»
Déficit.....	1.325.000	»

Nous constatons en définitive un déficit de 1.325.000 francs qui doit s'augmenter à chaque trimestre de 200.000 francs environ, à cause du nombre de retraites qui va en croissant.

Il est néanmoins, en tout état de cause, très difficile d'évaluer à l'heure actuelle le moment où le fonds n'aura plus de réserves.

§ III. — LE RÉGIME DES TEMPORAIRES SPÉCIAUX

Les temporaires spéciaux, nous l'avons vu, furent engagés pendant la guerre et restèrent longtemps sans droits ni à la retraite, ni aux avantages spéciaux attachés à la qualité d'agent permanent de la Compagnie.

Une loi du 22 juillet 1922 créa une Caisse Autonome Mutuelle des Retraites des agents des chemins de fer secondaires d'intérêt général, d'intérêt local et des tramways, mais spécifia que les agents des chemins de fer souterrains n'y seraient pas affiliés d'office.

Les temporaires spéciaux ne pouvant être rattachés à aucune caisse de retraites, la Compagnie les affilia à cette Caisse autonome mutuelle avec effet rétroactif d'un an après leur date d'entrée à la Compagnie, les versements partant du 1^{er} janvier 1923.

La retenue est de 6 % sur le salaire pour les agents et la part contributive de la Compagnie de 7 %.

La Compagnie verse les retenues et ses parts contributives à la Caisse Autonome Mutuelle qui paye les pensions de ces agents en suivant son propre règlement.

(1) A l'heure actuelle, le fonds a un capital de 87.000.000 de francs qui rapporte environ 4.500.000 francs par an.

Quelques années plus tard, le préfet de la Seine, par lettre du 13 octobre 1928, autorisa la Compagnie à parfaire la pension de ces agents sous forme d'allocations, de façon que ceux-ci touchent, dans l'ensemble, un chiffre de pension équivalent à celui qu'ils auraient obtenu s'ils avaient été affiliés au Fonds de Retraites du personnel. C'est le compte d'exploitation qui supporte cette charge supplémentaire.

Rappelons enfin que l'Ordre du Jour n° 153 du 31 mars 1930 a assimilé les temporaires spéciaux aux permanents au point de vue des jours de repos et du service médical. D'ailleurs ces dispositions n'intéressent plus qu'un nombre très restreint d'agents puisque, nous l'avons déjà vu, il ne restait à la Compagnie, au 10 novembre 1938, que 5 de ces agents.

§ IV. — LE RÉGIME DES AUXILIAIRES ET DES TEMPORAIRES D'ÉTÉ

Tous ces agents sont affiliés aux Assurances Sociales.

La Compagnie opère sur leurs appointements une retenue de 4 %, comme prévu par la loi, qui est versée, avec la part contributive de 4 % de la Compagnie, trimestriellement à la Caisse des Assurances Sociales.

Si un agent quitte la Compagnie au cours d'un trimestre, celle-ci fait les versements afférents à cet agent dans le mois qui suit son départ.

Dans le cas d'un agent qui a plus de 60 ans, son salaire ne subit plus de retenue ; seule la Compagnie verse sa part de 4 %.

C'est la Compagnie qui demande l'affiliation de ces agents qui ne sont pas encore inscrits ou qui fait procéder à leur radiation lors de leur nomination éventuelle de stagiaire.

On peut dire, d'une façon générale, que la Compagnie fait office de boîte postale entre l'agent et les Assurances Sociales.

§ V. — COMPARAISON AVEC LE RÉGIME DES PENSIONS CIVILES DE L'ÉTAT

Pour nous permettre de situer plus exactement le régime du Règlement général des Retraites, nous allons donner un résumé succinct du régime des pensions civiles de l'Etat.

Ce régime a été uniformisé par la loi du 14 avril 1924 qui a également, d'autre part, accru les avantages antérieurement accordés aux intéressés, notamment par la loi du 9 juin 1853.

A. — MODE DE CONSTITUTION DE LA PENSION

Les droits à pension sont constitués à la fois par des apports de l'Etat et par des versements des fonctionnaires. Le législateur de 1924 avait prévu la création d'une Caisse des Pensions, chargée de gérer ces fonds et d'organiser leur capitalisation, mais cette création ne fut pas réalisée et le financement des pensions s'effectue toujours par le procédé de la répartition.

La participation des intéressés prend la forme d'une retenue effectuée sur le traitement lors du paiement de celui-ci. Le retenue est de 6 % du traitement, de façon plus générale, des émoluments effectifs perçus par chaque agent, quelle que soit leur appellation, quelles que soient leurs modalités, à l'exception des indemnités représentatives de dépenses.

Depuis la loi du 14 avril 1924 (article 17), les fonctionnaires quittant l'Administration avant d'avoir acquis droit à pension obtiennent le remboursement de leurs retenues; ce remboursement primitivement différé, est devenu immédiat depuis la loi du 30 octobre 1935 (art. 5).

B. — CONDITIONS DU DROIT A PENSION

1° *Pensions d'ancienneté.*

L'article 8 de la loi du 14 avril 1924 dispose :

« Le droit à pension d'ancienneté est acquis à 60 ans d'âge
« et 30 ans accomplis de services effectifs. Il suffit de 55 ans
« d'âge et de 25 ans de service pour les fonctionnaires ou
« employés qui ont passé 15 ans dans la partie active. »

Il semble résulter de cette disposition que le droit à pension ne s'ouvre que lorsque le fonctionnaire satisfait à deux conditions : l'une relative à son âge, l'autre à ses annuités. Mais le Conseil d'Etat, dans sa dernière jurisprudence (1), a décidé que la condition d'âge énoncée par l'article 8 précité n'est qu'une

(1) Cf. Arrêts BERNARD et RAUX du 23 mars 1934.

condition de jouissance de la pension et ne fait, par suite, nullement obstacle à l'ouverture du droit à pension avant qu'elle ne soit réalisée.

La durée des services est donc la seule condition pour l'ouverture du droit à pension des fonctionnaires de l'Etat ; elle est de 30 ans pour ceux ayant occupé des emplois « sédentaires » dénommés depuis l'article 75 de la loi du 31 mars 1932 « emplois de la catégorie A » et de 25 ans pour ceux ayant passé 15 ans dans des emplois « actifs », dits « emplois de la catégorie B », toujours depuis le vote de l'article 75 précité.

Elle est abaissée en faveur des anciens combattants.

Le décret du 17 juin 1938, a permis de faire bénéficier les fonctionnaires, anciens combattants et victimes de la guerre, d'une pension anticipée avec jouissance immédiate, après 15 ans de services effectifs, civils ou militaires, dont 12 ans au moins de services civils à l'Etat.

Il a également accordé à ces agents une bonification de 5 annuités qui ne peut être supérieure au nombre des années de service restant à accomplir par chaque intéressé pour atteindre l'âge limite qui lui est propre. Ce décret spécifie également que deux sur cinq des postes devenus ainsi vacants seront supprimés et que le nombre des bénéficiaires ne devra pas dépasser 5.000.

Enfin les dispositions précédentes s'appliquent également aux femmes fonctionnaires, victimes de la guerre, ayant au moins 12 ans de services, sous condition que les demandes des intéressés soient faites dans un délai de 3 mois après la publication du précédent décret.

Les services admissibles pour le droit à pension sont uniquement les services effectifs accomplis après l'âge de 18 ans par les fonctionnaires dans les cadres d'un ou de plusieurs services publics et ayant donné lieu à retenue.

Toutefois, l'article 10 de la loi du 14 avril 1924 permet la prise en compte des services accomplis au profit de l'Etat — après l'âge de 18 ans — par des auxiliaires, lorsque ceux-ci ont été ensuite titularisés et admis dans les cadres.

D'autre part, les services effectués par un fonctionnaire de l'Etat au bénéfice des cadres locaux des administrations des Colonies ou pays de protectorat, de l'Algérie, des départements ou communes sont, sous certaines conditions, admissibles pour

l'établissement du droit à pension de l'Etat (art. 107 de la loi de finances du 31 décembre 1937).

2° Pension d'invalidité.

a) Peuvent exceptionnellement obtenir pension, quels que soient leur âge et la durée de leur activité, les fonctionnaires qui ont été mis hors d'état de continuer leur service, soit par suite d'un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant leurs jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, soit par suite de lutte soutenue ou d'attentat subi à l'occasion de leurs fonctions.

b) En dehors de cette disposition exceptionnelle, le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité absolue de continuer son service par suite de blessure, maladie ou infirmités graves, dûment constatées, a droit à une pension d'invalidité dont le taux et les conditions d'obtention varient suivant que l'invalidité résulte ou non du service, ainsi d'ailleurs que les fonctionnaires anciens combattants ayant subi, du fait du service, une aggravation des maladies ou blessures contractées dans la zone des armées pendant la guerre 1914-1918.

3° Pensions proportionnelles.

Les pensions proportionnelles n'existent pas en principe pour les fonctionnaires civils ; on peut trouver quelques exceptions, par exemple au profit des agents entrés dans l'Administration après l'âge de 30 ans, ou des femmes fonctionnaires, mariées ou mère de famille. Ces pensions sont à jouissance différée ; seules les femmes fonctionnaires mère de famille ayant au moins trois enfants ont le droit de toucher la leur immédiatement.

C. — LIQUIDATION ET MONTANT DE LA PENSION

En principe, la pension est fondée sur la moyenne des traitements, soldes et émoluments de toute nature, soumis à retenue, dont l'ayant droit a joui pendant les 3 dernières années d'activité.

Le minimum de la pension est fixé à la moitié du traitement moyen, il est supérieur et égal aux $\frac{3}{5}$ pour les petits traite-

ments. Le maximum est en principe de 45.000 francs, il est plus élevé pour les anciens combattants.

Il existe également, d'autre part, des majorations pour charges de famille.

Il y a lieu de remarquer que certains services ne comptent pas pour l'ouverture du droit à pension, mais sont, au contraire, admissibles pour la liquidation ; tel est le cas, par exemple, des bénéfices de campagne.

D. — DROIT DES VEUVES ET DES ORPHELINS

1° *Droit des veuves.*

Les veuves ont droit à une pension de réversion, c'est-à-dire calculée sur la pension à laquelle le fonctionnaire avait ou aurait eu droit.

a) *Conditions* : Pour la réversion des pensions d'ancienneté, elles doivent justifier que leur mariage est antérieur de deux ans au moins à la cessation de l'activité du mari, ou, si des enfants sont nés de l'union, que leur mariage est antérieur à la cessation de l'activité.

Pour la réversion des pensions d'invalidité résultant du service, le mariage doit être antérieur à l'événement qui a amené la mise à la retraite ou la mort du mari.

En cas de divorce, la femme au profit de qui ce dernier est prononcé sera, à la mort de son ex-mari, réputée sa veuve au regard de la législation des pensions.

Au cas où le décès du mari est causé par un acte volontaire de la femme, celle-ci ne peut demander une pension (jurisprudence du Conseil d'Etat) (1).

b) *Liquidation* : Les veuves ont droit à une pension égale à 50 % de la pension d'ancienneté ou d'invalidité obtenue par leur mari ou que ce dernier aurait pu obtenir le jour de son décès eu égard à la durée de ses services.

2° *Droits des orphelins.*

Chaque orphelin a droit, jusqu'à l'âge de 21 ans, à une pension temporaire calculée sur celle de leur mère et cumulable avec

(1) Arrêt PUYOBRAU, 31 janvier 1934.

celle-ci à condition toutefois que l'ensemble ne dépasse pas la pension du père.

E. — JOUISSANCE DE LA PENSION

a) *Point de départ.*

Le point de départ de la pension se confond, en principe, avec la date du passage de l'intéressé dans la position de retraite. Mais, le fonctionnaire peut continuer à exercer ses fonctions jusqu'à la délivrance du brevet de pension; s'il n'use pas de cette faculté ou que son état de santé ne lui permette pas d'en user, il a droit à des avances sur pension portant sur les 11/12^e de la somme à laquelle il paraît pouvoir prétendre.

D'autre part, si, au jour de sa sortie des cadres, l'agent n'a pas l'âge requis pour avoir droit à pension, le point de départ est reporté au jour où il atteindra l'âge légal.

b) *Causes de suspension.*

La révocation (depuis un décret du 30 juin 1934), la condamnation à une peine afflictive et infamante, la perte de la qualité de français, suspendent le droit à l'obtention et à la jouissance d'une pension.

c) *Cause de déchéance.*

Perdent définitivement tous droits à pension les fonctionnaires constitués en déficit pour détournement portant sur des deniers publics, des fonds particuliers versés à leur caisse, ou des matières qu'ils ont en compte; également, les fonctionnaires convaincus soit de malversations relatives à leur service, soit de l'être démis de leurs fonctions à prix d'argent.

d) *Cas de révision de pension.*

En principe, les pensions sont irrévocables. Toutefois, elles peuvent être annulées ou révisées par décret rendu par le Ministre des Finances, après avis du Conseil d'Etat, dans certains cas d'erreur matérielle énumérés par la loi.

F. — CONCLUSION

Comme nous pouvons le voir d'après ce qui précède, les retraites des agents de la Compagnie et celles des fonctionnaires de l'Etat présentent des différences assez sensibles : D'une part, la péréquation des pensions sur la base des salaires de 1930 est déjà faite pour les fonctionnaires de l'Etat et pour tous ces derniers, le temps passé sous les drapeaux pendant la guerre 1914-1919 compte comme temps de service, cumulativement avec les bénéfices de campagne, quelle que soit leur date d'entrée à l'Administration, ce qui n'existe pas pour les agents de la Compagnie.

D'autre part, pour ces derniers :

La retenue sur les traitements est moins forte, 5 % au lieu de 6 %.

L'âge ouvrant droit à pension d'ancienneté est également moins élevé : 50 à 55 ans contre 55 à 60 ans.

Il existe une retraite proportionnelle après 15 ans de services, retraite qui, sauf de rares exceptions, n'existe pas pour les fonctionnaires civils de l'Etat.

Il n'y a pas de causes de suspension ou de déchéance, causes que nous trouvons jouant sur la pension entière à l'Etat et sur la demi-pension à la Préfecture de la Seine.

§ VI. — RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES

a) *Agents affiliés.*

L'effectif des agents affiliés au 31 décembre 1937 ressortait à 13.823 contre 11.815 au 31 décembre 1936. Le mouvement de ces agents au cours de l'année 1937 est donné par le tableau suivant :

Agents affiliés au 31 décembre 1936....		11.815
Sorties avec pension.	222	} 294
Sorties sans pension.	72	
Décès.		48
		342
Réintégration et entrées.	+	2.350
Différence.	2.008	2.008
Agents affiliés au 31 décembre 1937....		13.823

La répartition par groupes d'âge se présente comme suit :

Age au 31-12-1937		Effectif	Proportion en %.
de 20 ans à moins de 23 ans		77	0,56
23 — 26		1.551	11,22
26 — 29		1.847	13,36
29 — 32		2.378	17,20
32 — 35		2.023	14,64
35 — 38		1.934	13,99
38 — 41		1.558	11,27
41 — 44		938	6,79
44 — 47		689	4,98
47 — 50		431	3,12
50 — 53		229	1,66
53 — 56		107	0,77
56 — 59		43	0,31
59 — 62		13	0,09
62 ans et au-dessus		5	0,04
Total :		13.823	100 »

L'âge moyen de ces agents ressort à 34 ans 5 mois.

L'âge médian est égal à 33 ans 1 mois, c'est-à-dire qu'une moitié des agents affiliés n'a pas encore cet âge, l'autre moitié l'ayant dépassé.

b) *Agents retraités.*

Le tableau suivant fait connaître la répartition par âge des agents retraités et donne quelques renseignements moyens.

AGE AU 1 ^{er} DÉCEMBRE 1937	RETRAITÉS A L'ANCIENNETÉ	INVALIDES	VEUVES			TOTAL DES VEUVES	TOTAL GÉNÉRAL
			DE RETRAITÉS à l'ancienneté	D'INVALIDES	D'AGENTS décédés en service		
Moins de 32 ans.....	»	»	»	»	5	5	5
de 32 ans à moins de 35 ans.....	»	»	»	1	7	8	8
35 d° 38	»	6	»	»	22	22	28
38 — 41	»	45	1	3	20	24	69
41 — 44	»	47	2	4	34	40	47
44 — 47	»	66	8	5	21	34	100
47 — 50	28	124	15	15	37	67	219
50 — 53	314	145	27	12	28	70	526
53 — 56	404	80	21	13	36	70	554
56 — 59	441	53	55	18	36	109	603
59 — 62	421	32	70	15	30	116	569
62 — 65	378	31	59	14	14	87	496
65 — 68	302	21	39	6	15	60	383
68 — 71	163	12	24	4	6	34	209
71 —	59	1	10	4	5	19	79
Plus de 71 ans.							
Total.....	2.510	663	331	115	316	762	3.935
Age moyen au 1 ^{er} décembre 1937.	59 ans 9 m.	51 ans 4 m.	60 ans 1 m.	56 ans 2 m.	51 ans 1 m.	55 ans 9 m.	
Age médian.....	58 ans 11 m.	50 ans 4 m.	59 ans 10 m.	55 ans 11 m.	51 ans 1 m.	56 ans 2 m.	
Nombre moyen d'années de services de l'agent à la Compagnie, ayant donné droit à pension ...	21 ans 11 m.	18 ans 1 m.	21 ans	17 ans	16 ans 2 m.	18 ans 5 m.	
Age moyen au moment de la mise à la retraite	52 ans 8 m.	45 ans 5 m.					

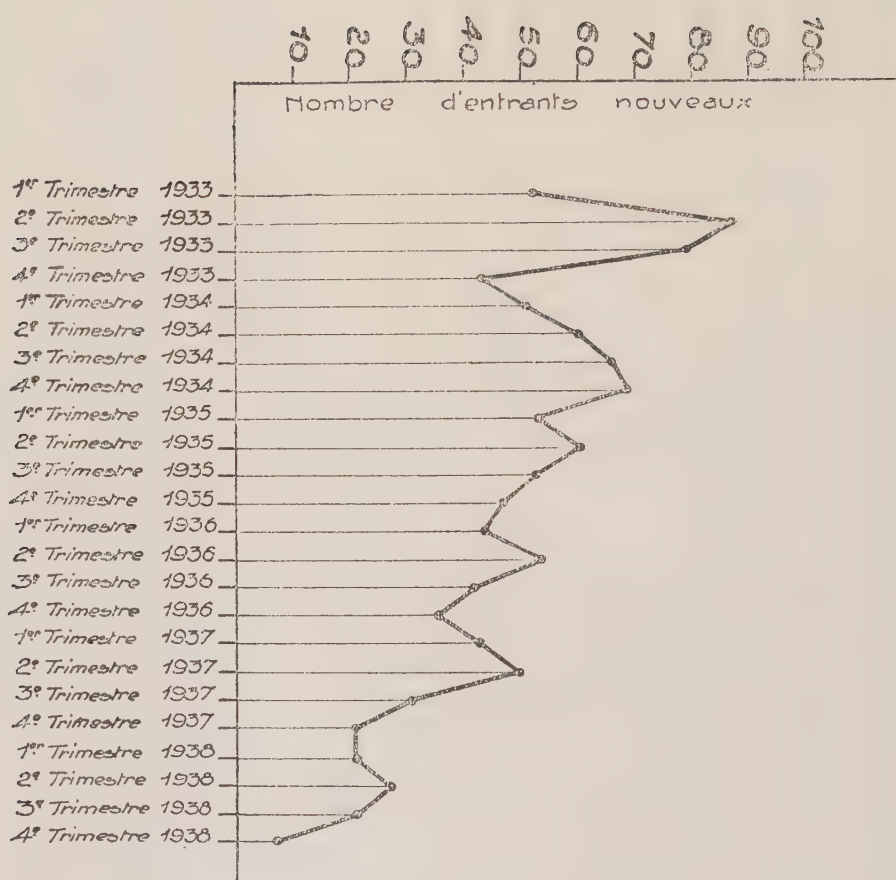


Fig. 15. — NOMBRE DE NOUVEAUX PENSIONNÉS PAR TRIMESTRE

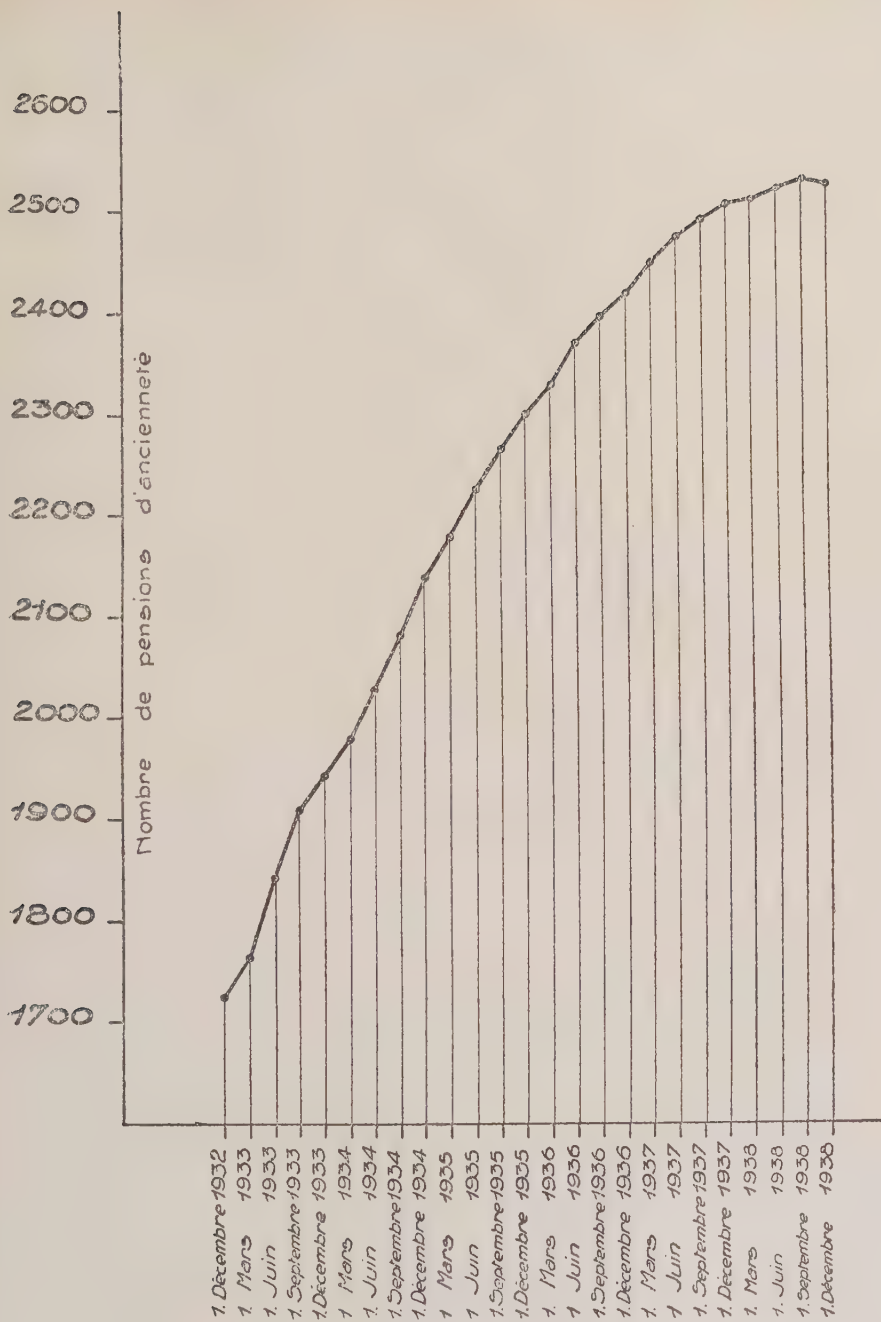


Fig. 16. — PENSIONS D'ANCIENNETÉ

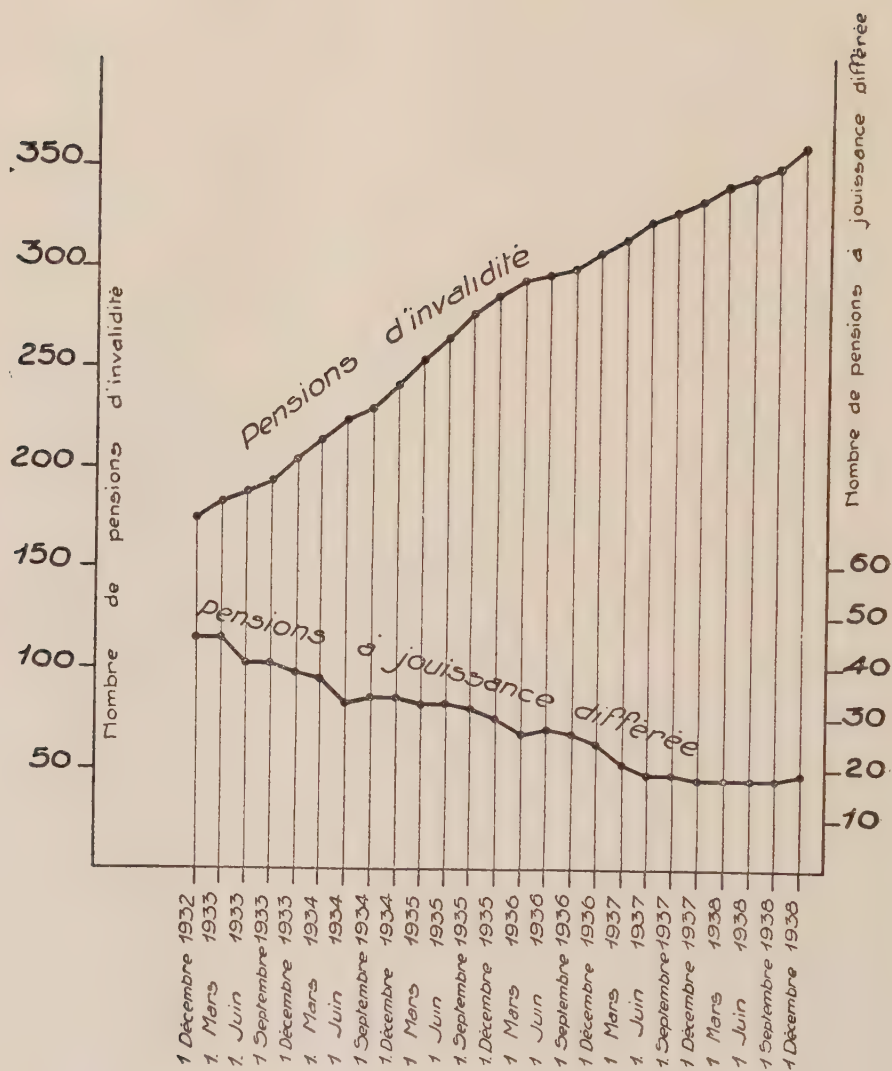


Fig. 17. — PENSIONS D'INVALIDITÉ ET PENSIONS A JOUISSANCE DIFFÉRÉE

Nous avons tracé les courbes ci-contre donnant respectivement pour chaque trimestre des années 1933 à 1937 :

— Le nombre total d'entrants pour les pensions d'ancienneté (c'est-à-dire le nombre total de nouveaux agents admis à faire valoir leurs droits à pension d'ancienneté).

Remarquons tout d'abord qu'il est très difficile, à l'heure actuelle, de déterminer *a priori* à quelles années d'entrée à la Compagnie correspondent les entrants nouveaux; en effet, nous l'avons déjà vu, dans les premières années de la Compagnie, les agents qui étaient embauchés devaient avoir de 30 à 35 ans; quelques années plus tard, l'âge minimum fut abaissé à 21 ans; enfin, pendant la guerre et immédiatement après, on embaucha des agents ayant jusqu'à 45 ans.

Quoiqu'il en soit, l'examen de cette courbe nous montre d'abord une baisse d'entrants depuis 1935, baisse due aux conditions économiques, instabilité monétaire et hausse du coût de la vie, qui incitent les agents à ne pas profiter entièrement de leurs bénéfices de campagne ou autres, à demander leur maintien en activité, d'une façon générale à reculer leur mise à la retraite.

Nous constatons d'autre part la présence d'un minimum périodique coïncidant avec le premier ou le dernier trimestre de l'année, phénomène dû au fait que les agents préfèrent partir en retraite de préférence l'été.

— Le nombre total de titulaires de pensions d'ancienneté.

— Le nombre total de titulaires de pensions d'invalidité et de pensions à jouissance différée.

Les deux premières courbes sont tout à fait normales pour une Compagnie jeune, dont le développement fut arrêté pendant plusieurs années, du fait de la guerre, et qui, bien qu'ayant servi quelques pensions depuis 1921 sous le régime provisoire, ne commença réellement le service des pensions de retraites qu'après l'homologation du présent Règlement général (700 agents demandèrent la liquidation de leurs pensions en 1925).

Quant à la dernière courbe, ce sont toujours les circonstances économiques défavorables qui font diminuer de plus en plus le nombre d'agents demandant à quitter la Compagnie après 15 ans de service.

— Le nombre total des pensions de veuves de pensionnés d'ancienneté ou d'invalidité.

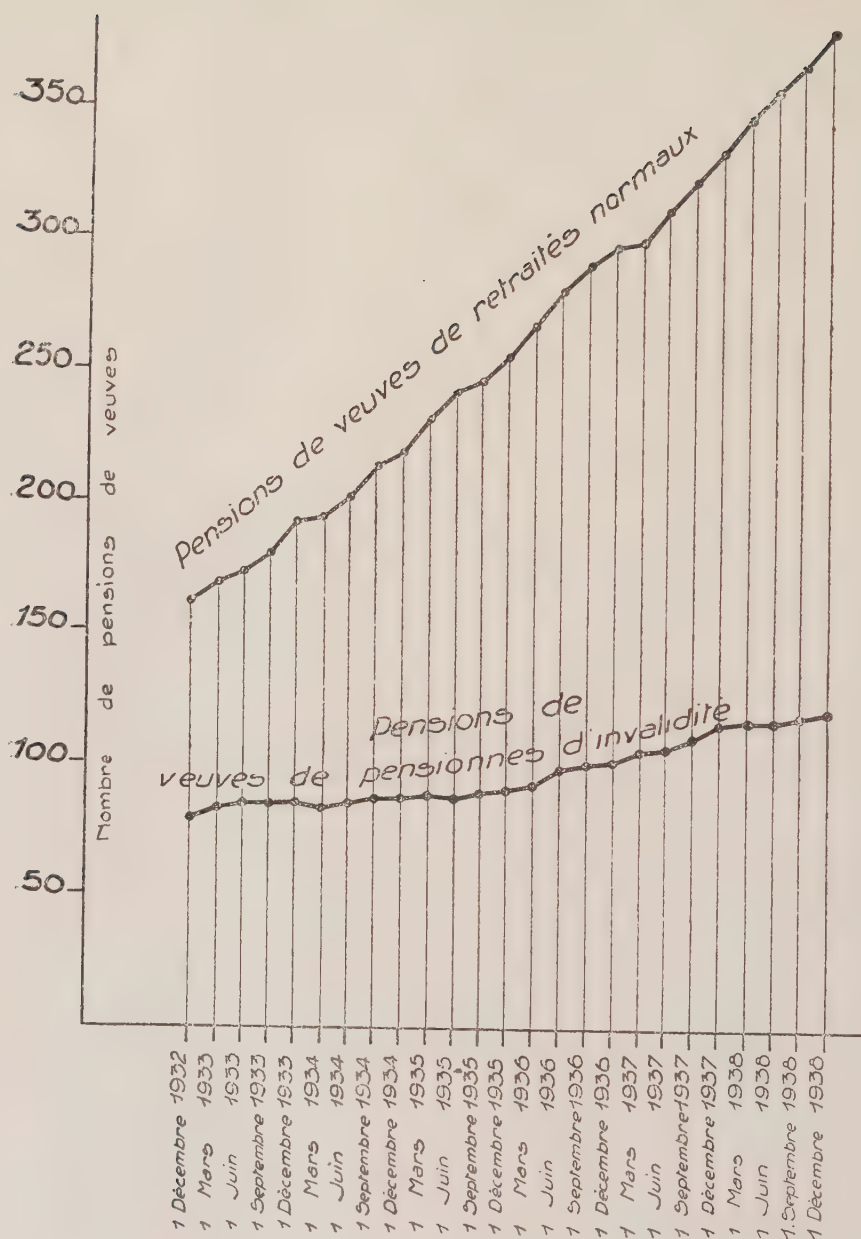


Fig. — 18. — PENSIONS DE VEUVES

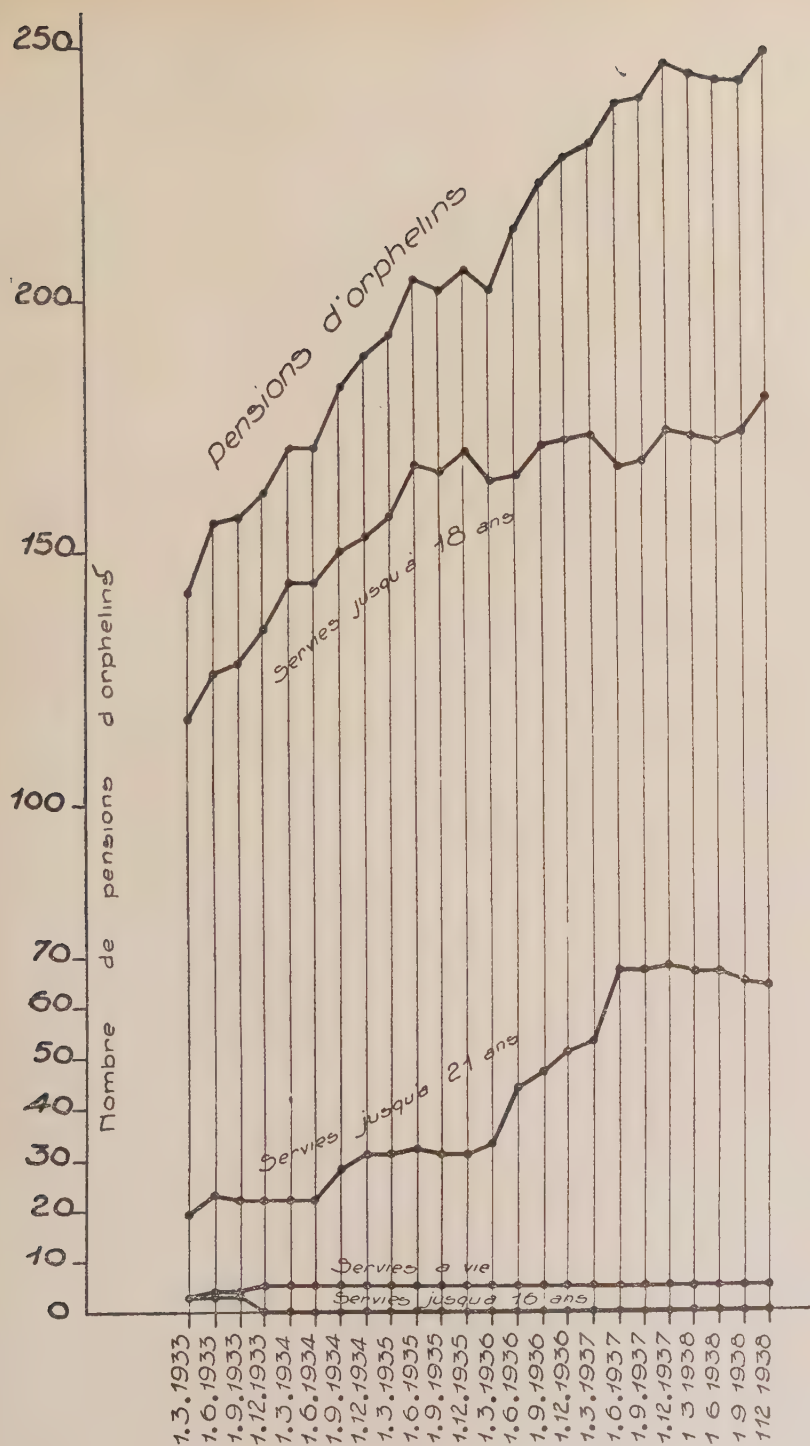


Fig. 19. — PENSIONS D'ORPHELINS

— Le nombre total de pensions d'orphelins servies jusqu'à 16, 18 ou 21 ans et à vie.

Sur cette dernière courbe, nous remarquons que depuis fin 1933, il n'y a plus de pensions servies jusqu'à 16 ans; d'autre part, si jusqu'à fin 1935, le nombre d'orphelins en apprentissage (pensionnés jusqu'à 18 ans) va croissant, celui des orphelins continuant leurs études (pensionnés jusqu'à 21 ans) étant sensiblement constant, depuis cette date, le phénomène inverse se produit, phénomène dû à la gratuité de l'enseignement secondaire.

c) Pensions moyennes.

Le tableau suivant donne enfin le montant des différentes pensions moyennes :

Pensions moyennes	Retraités à l'ancienneté	Invalides	de retraités à l'ancienneté	Veuves	
				d'invalides	d'agents décédés en service
Pension civile	9.467	6.766	4.400	3.122	3.504
Pension bénéfices de campagne..	2.129	1.830	786	684	956
Pension charges de famille et bonifications pour enfants	1.399	1.538	745	350	1.292
<i>Pensions liquidées entre le 1^{er} sep- tembre 1933 et le 31 août 1937.</i>					
Pension civile	10.524	6.899	4.562	3.424	4.267
Pension bénéfices de campagne..	2.557	1.974	866	784	1.137
Pension charges de famille et bonifications pour enfants	1.552	1.495	795	»	2.705

NOTA. — Nous avons indiqué le taux moyen des différentes pensions avant et après la péréquation sur la base des salaires de 1928, augmentation surtout sensible pour les pensions civiles.

CHAPITRE X

SORTIE DE LA COMPAGNIE

En dehors de la mise à la retraite donnant droit à pension d'ancienneté, de la démission avec droit à pension proportionnelle (après 15 ans de services) et de la réforme pour invalidité, cas tous étudiés dans le chapitre précédent, un agent peut encore quitter la Compagnie par licenciement, par démission sans avoir droit à pension, ou par décès.

A l'inverse de la mortalité, il n'existe pas de lois connues intéressant la sortie du personnel, sauf peut-être pour l'invalidité, encore doit-on remarquer que les taux d'invalidité pourraient ne pas être d'un grand secours, étant donnée la diversité d'interprétation du mot invalidité selon les entreprises.

Il serait, d'après les auteurs, illusoire de chercher à construire une loi de sortie réputée exacte dans le cas général à cause :

1° de la faiblesse du nombre des observations ;

2° de la réaction des phénomènes extérieurs sur l'allure de la dite loi (crises économiques, modification de l'outillage, etc...).

Nous nous bornerons à donner quelques résultats statistiques pour les licenciements et les démissions et nous indiquerons des résultats comparatifs et ce qui concerne la mortalité.

Rappelons tout d'abord que le licenciement ne peut être prononcé qu'après avis du Conseil de discipline ; quant à la démission, elle suit le droit commun de la législation du travail, c'est-à-dire que les agents stagiaires ou commissionnés sont astreints à 1 mois de préavis, les temporaires et auxiliaires à 1 jour.

La figure 20 nous donne les démissions et licenciements annuels depuis 1900, ainsi que le pourcentage de ces éléments par rapport à l'effectif total moyen annuel.

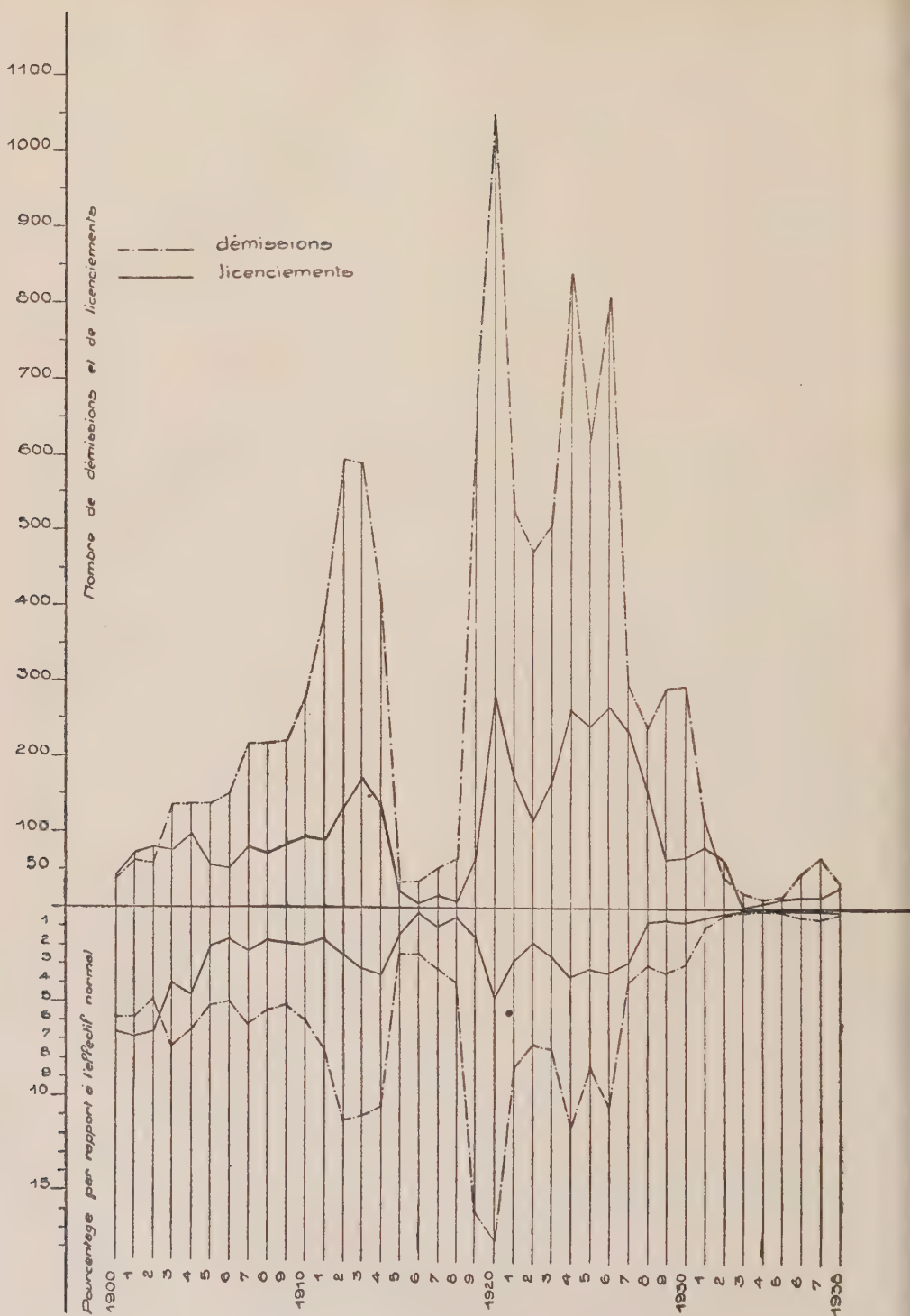


Fig. 20. — LICENCIEMENTS ET DÉMISSIONS

Nous remarquons ici encore l'influence comparative de la guerre et de la crise actuelle : de 1915 à 1918 et surtout depuis 1931, très faible pourcentage de démissions et de licenciements.

En ce qui concerne ces derniers, nous voyons que l'année 1920 (1) et les deux périodes précédentes mises à part, le pourcentage moyen était plus faible avant-guerre (2 % environ) que depuis (3 % environ) ; il est tombé à 0,1 % environ depuis 1931.

Il est curieux de constater l'homothétie presque absolue existant entre la courbe des démissions et celle des licenciements. Les points hauts correspondent aux périodes de prospérité économique et le phénomène s'explique si l'on pense au décalage systématique qui existe entre les conditions d'existence des fonctionnaires en général et celles des travailleurs des industries privées.

Les salaires des premiers ayant un certain retard sur celui de ces derniers leur sont alors inférieurs et le mécontentement du personnel se traduit soit par des démissions, soit par des actes de mauvaise volonté ou d'indiscipline qui entraînent le licenciement.

Donnons maintenant quelques résultats découlant de la mortalité qui rentre dans la série des calculs statistiques indispensables à effectuer pour établir et suivre l'écart probable entre les recettes et les dépenses de la Caisse des Retraites, en ce qui concerne les agents embauchés à une même époque.

Vu le peu d'ancienneté de la Compagnie, il n'était pas question pour celle-ci de construire une table de mortalité spéciale à son personnel mais de faire choix d'une table de mortalité connue et de mesurer le degré d'adaptation de cette table avec la réalité.

Les calculs nécessaires ont été facilement obtenus grâce aux machines du Service de la mécanographie, chaque agent possédant une fiche statistique du type indiqué figure 21.

Nous donnons sur la figure 22 les résultats obtenus et portant sur 120.744 années de vie ayant donné 829 décès. Ceux-ci ont été comparés aux courbes des taux de mortalité A. F., R. F. et C. R.

Rappelons brièvement la genèse des tables A.F., R.F. et C.R.

(1) N'oublions pas que les années 1919 et 1920 furent les plus critiques pour la Compagnie, du point de vue agitation sociale.

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
M		MATRICULE		12		ETAT CIVIL		SITUATION MILITAIRE		GRADE		Famille		Année		ENTREE		STAGIAIRE		12		CATEGORIE		EMPLOI		CLASSE		12		RADIATION		Durée		
F		11		11		No enf. < 16		PAIX		GRADE		Année		ENTREE		STAGIAIRE		12		CATEGORIE		EMPLOI		CLASSE		12		RADIATION		Durée				
0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		
1		PERE		1		MERE		2		1		FAMILLE		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		
2		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
3		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
4		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
5		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
6		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
7		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
8		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
9		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
1		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
2		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
3		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
4		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
5		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
6		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
7		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
8		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
9		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
1		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
2		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
3		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
4		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
5		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
6		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
7		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
8		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
9		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
1		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
2		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
3		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
4		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
5		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
6		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
7		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
8		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
9		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
1		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
2		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
3		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
4		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
5		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
6		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
7		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
8		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
9		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
1		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
2		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
3		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
4		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
5		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
6		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
7		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
8		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
9		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
0		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
1		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
2		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
3		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
4		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4		5		6		
5		1		2		3		4		5		6		7		8		9		0		1		2		3		4						

La Caisse Nationale des retraites pour la vieillesse avait pu, par l'observation de ses rentiers viagers, réunir des documents statistiques fort précieux qu'elle utilisa pour la construction de la table C. R. publiée en 1889 mais les observations aux âges extrêmes étaient fort peu nombreuses, elle fut donc ajustée et s'étend de 3 à 102 ans. Les taux de mortalité que l'on en déduit sont comparables à ceux fournis par la table R. F. au moins pour les âges moyens.

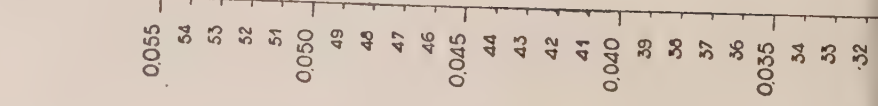
Six Compagnies françaises, le Phénix, la Compagnie d'Assurances générales, la Nationale, l'Union, la Paternelle et l'Urbaine, réunies en comité, décidaient en 1876 de mettre en commun les données statistiques qu'elles avaient pu recueillir depuis leur fondation pour dresser une table de mortalité de leurs rentiers viagers. En 1887, le comité, réduit à quatre Compagnies, entreprit un travail analogue pour les assurances en cas de décès. Les tables A. F. et R. F. parurent en 1895 sous le titre : « Tables de mortalité du Comité des Compagnies d'assurances à primes fixes sur la vie ». Ces tables furent, elles aussi, ajustées et un décret du 20 janvier 1906 les rendit obligatoires pour les entreprises d'assurances sur la vie faisant des opérations en France.

Comme il fallait s'y attendre, aucune des tables de mortalité connues ne convient au personnel de la Compagnie, au moins au début de la carrière.

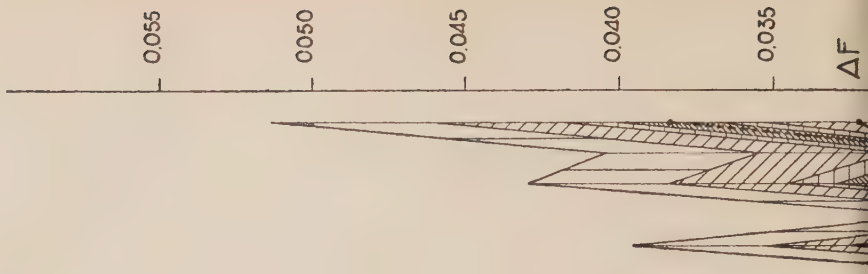
La mortalité est nettement inférieure à celles des tables communément employées jusqu'à 50-55 ans, elle semble les rejoindre ensuite.

C'est là un effet de la sélection opérée sur le personnel, sélection que nous avons déjà indiquée, et des mesures prises en faveur des agents, mesures dont nous parlerons dans la seconde partie : visites médicales nombreuses avant l'admission définitive de l'agent, service médical remarquablement organisé et lutte contre la tuberculose.

TAUX DE MORTALITÉ



-  Ecart 99,50 %
-  Ecart 90 %
-  Ecart 50 %
-  Ecart 22,27 %



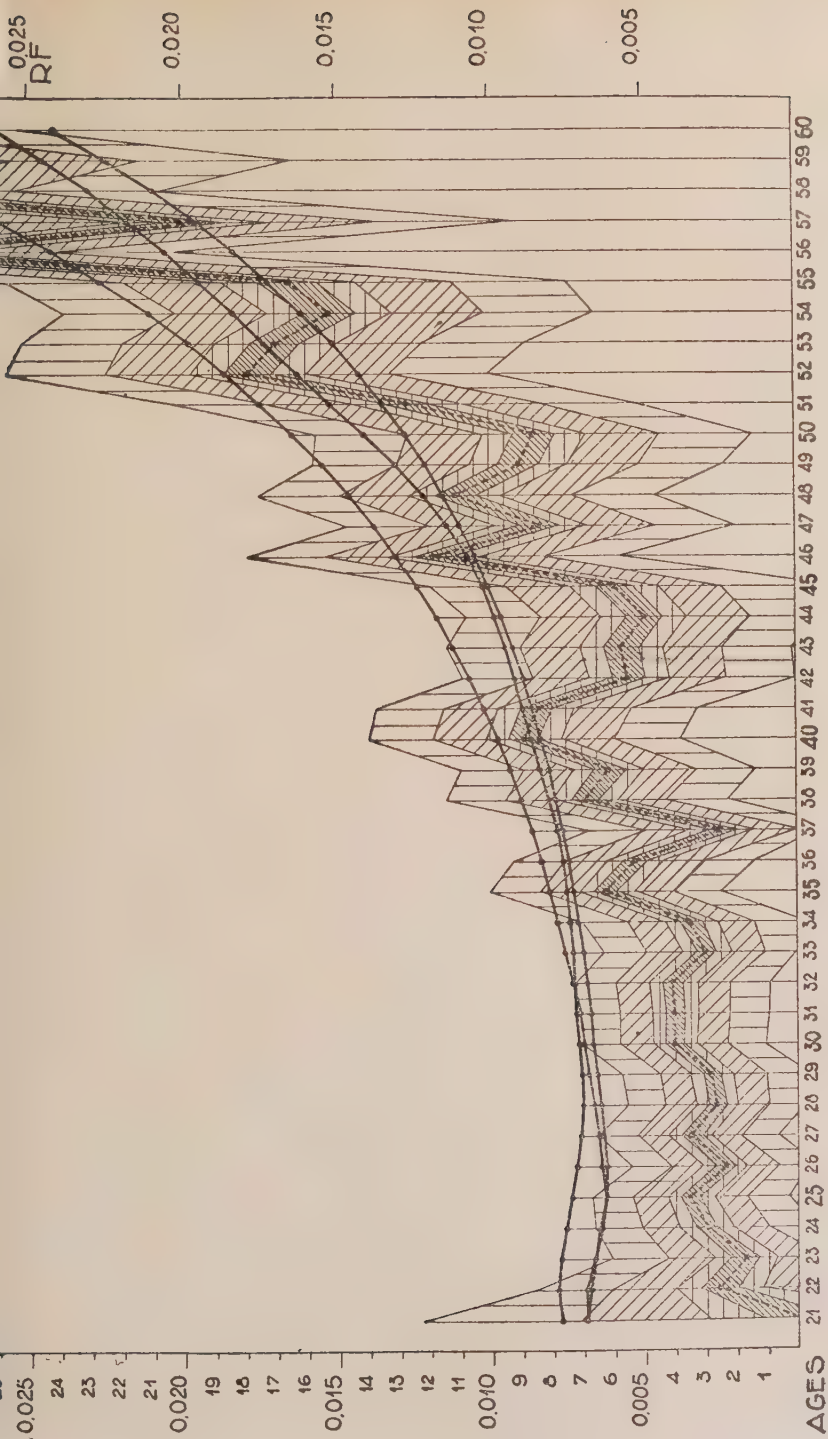


Fig. 22. — TAUX DE MORTALITÉ

TITRE II

LES ŒUVRES DU PERSONNEL

Le 26 janvier 1931, Monsieur Le Grix, alors chef adjoint du Service du Personnel de la Compagnie des Chemins de fer du Nord, faisait une causerie d'une haute élévation morale dont nous citerons ici un des passages principaux :

« La faiblesse des Sociétés anonymes dans leur enfance, « exprime tout d'abord l'orateur, était fatale, mais, de même « que certaines faiblesses de l'organisme humain, elle devait « disparaître avec la croissance et, dans cette période d'après- « guerre où les individualités sont absorbées par leurs propres « difficultés au point de ne pouvoir plus guère penser à autrui, « nous voyons ce contraste frappant des collectivités et en particulier des Sociétés anonymes aux moyens d'action puissants, « qui sont de plus en plus attirées par la moral altruiste.

« Secondant ainsi énergiquement et fructueusement l'Etat, « le dépassant même de loin par la qualité de leurs réalisations, « du fait de cette supériorité que leur confère leur moindre « importance, toutes les grandes sociétés ont successivement « créé — avec ou sans le titre — un service social qui s'ingénie « sans cesse à améliorer le sort de leurs travailleurs, sans en « exclure les petits et les moyens gradés, par leurs innovations « dont il peut contrôler pratiquement le rendement. »

Tout ceci peut s'appliquer en particulier à la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain comme nous pourrions le voir en étudiant maintenant toutes les dispositions conventionnelles ou non prises en faveur des agents et de leurs enfants, tant par la Compagnie que parfois même par les associations d'agents.

PREMIÈRE PARTIE

LES MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES AGENTS

CHAPITRE PREMIER

LA CAISSE DE PREVOYANCE

L'article 17 de la Convention, nous l'avons vu déjà, prévoyait l'organisation d'une Caisse spéciale gérée par les employés et les ouvriers eux-mêmes, en vue d'assurer l'exécution des paragraphes 5, 6 et 7 de l'article 16 et des paragraphes B et C de l'article 17.

Cette Caisse fut effectivement organisée par l'ordre du jour n° 17 en date du 20 juillet 1901.

Elle assure, en conformité des dispositions édictées par la Convention, dispositions modifiées, en ce qui concerne les accidents, par la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail :

1° La gratuité des soins médicaux et des médicaments ;
2° Le paiement des journées de maladie et autres indemnités aux employés et ouvriers atteints de maladies dûment constatées ou de blessures survenues par le fait ou à l'occasion du travail ;

3° L'application de la loi du 30 mars 1929 qui prévoit l'attribution de congés de maladie de longue durée.

Elle contrôle le versement des allocations prévues en vertu des dispositions précédentes par la Compagnie qui en impute le montant à ses frais généraux.

Elle recherche enfin et réalise, dans la mesure du possible, tout ce qui, en dehors de l'application des prescriptions légales ou réglementaires, est susceptible de contribuer au bien-être du personnel.

Un règlement intérieur, édicté par elle, détermine les détails de son fonctionnement.

La gestion, purement gratuite, est exercée par un Comité qui, primitivement composé de 12 membres, en comprend aujourd'hui 17, par suite de l'accroissement des effectifs.

Ces membres sont élus au suffrage direct et universel et au scrutin de liste. L'organisation du scrutin est prévue par le règlement intérieur. Le personnel est réparti en 6 groupes correspondant aux différentes catégories A, B, C, D, E, F, élisant chacun 2, 4 ou 5 membres, suivant leur importance numérique.

L'électorat est acquis de plein droit à tous les agents des deux sexes du cadre permanent, commissionnés ou stagiaires. Sont éligibles tous les électeurs ayant au moins 25 ans d'âge et 3 ans de service à la Compagnie.

Les membres du Comité sont élus au scrutin secret et à la majorité absolue au premier tour, relative au second tour qui a lieu 2 semaines après le premier.

Les membres du Comité restent en fonction 4 ans avec renouvellement par moitié tous les 2 ans (1).

Les membres sortants sont rééligibles et l'exercice de leur mandat commence aussitôt le bureau constitué.

Deux mois au plus tard après le décès, la démission ou le passage dans un autre groupe de l'un des membres du Comité, il est procédé à son remplacement par une élection partielle ; le nouvel élu entre en fonctions immédiatement après son élection mais son mandat ne dure que jusqu'à l'époque où devait expirer le mandat du membre qu'il a remplacé.

Le Comité se réunit tous les mois sur convocation du président adressée à tous ses membres ; il peut, en outre, être convoqué en réunion extraordinaire chaque fois que l'urgence ou le grand nombre de questions à traiter l'exige.

Le Comité ne peut valablement délibérer qu'à la condition que la moitié plus un de ses membres soient présents. Le pré-

(1) Primitivement les membres du Comité étaient élus pour 2 ans avec renouvellement par moitié tous les ans.

sident ou à son défaut le vice-président, dirige les débats et les décisions sont prises à la majorité des votants, la voix du président étant prépondérante en cas de partage.

Tout membre du Comité qui, hors des cas de congé ou de maladie justifiée, manque à plus de deux réunions consécutives ordinaires ou extraordinaires, du Comité, est considéré, de plein droit et sans avertissement, comme démissionnaire.

Le Comité décide enfin de la tenue des Assemblées générales ordinaires ou extraordinaires de tout le personnel participant aux avantages de la Caisse de Prévoyance, assemblées dont la date, l'heure et le lieu sont portés quinze jours au moins à l'avance à la connaissance du personnel et au cours desquelles le Comité rend compte de la situation générale de la gestion.

Un bulletin semestriel distribué au personnel donne :

1° Des statistiques médicales sur l'état sanitaire du personnel ;

2° Des extraits des procès-verbaux des séances tenues au cours du semestre écoulé.

3° La liste des réponses reçues de l'Administration de la Compagnie relatives aux réclamations transmises de la Compagnie relatives aux réclamations transmises par le Comité.

Le rôle de ce Comité est défini très exactement par l'article 2 du règlement intérieur de la Caisse de Prévoyance que nous reproduisons ci-dessous :

« ARTICLE 2. — Le Comité a pour mission :

« 1° De nommer le ou les médecins de la Caisse de Prévoyance et de coopérer au choix des pharmaciens ;

« 2° De veiller à ce que les prescriptions du présent règlement soient exactement observées par les médecins, par les pharmaciens et par le personnel ;

« 3° De veiller à ce que les stipulations et prescriptions, tant de la Convention du 27 janvier 1898, art. 16, paragraphes 5, 6 et 7, et article 17, paragraphes B et C, que la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, soient exactement observées par l'Administration de la Compagnie ;

« 4° De recevoir les réclamations et observations du personnel relatives au Service médical et aux conditions d'hygiène, de les examiner et, si elles lui paraissent devoir ou pouvoir comporter une suite, d'en saisir l'Administration de la Compagnie ;

« 5° De signaler à l'Administration de la Compagnie les
« améliorations et modifications à apporter au Service médi-
« cal et aux conditions d'hygiène ;

« 6° D'étudier les questions de prévoyance et d'assistance
« pouvant intéresser le personnel et, d'une façon générale, de
« chercher et de provoquer la réalisation de tout ce qui peut
« améliorer son bien-être ;

« 7° De visiter les malades et les blessés en traitement dans
« les hôpitaux et, parmi ceux soignés à domicile, les plus gra-
« vement atteints ;

« 8° De s'assurer de la situation véritable des familles
« nécessiteuses signalées à son attention ;

« 9° De désigner les deux délégués du personnel à la Com-
« mission chargée du contrôle du fonds de retraites ;

« 10° De s'attacher à entretenir et à développer parmi le
« personnel les sentiments de bonne camaraderie et de solida-
« rité. »

Dans son titre II, ce règlement intérieur définit les condi-
tions de fonctionnement du Service médical et pharmaceutique
dont nous parlerons plus loin.

Signalons enfin que le Comité de la Caisse de Prévoyance
a fondé, sur la demande du personnel, une Caisse de Secours,
alimentée par les dons individuels et par les subventions de la
Compagnie ; cette Caisse est destinée à venir en aide aux agents
qui ont des charges de famille particulièrement lourdes ou qui
se trouvent dans une gêne momentanée.

CHAPITRE II

LA PREVENTION

§ 1^{er}. — HYGIÈNE PROFESSIONNELLE

Nous étudierons d'abord les dispositions prises par la Compagnie en faveur de l'hygiène générale du réseau puisque celles-ci intéressent au premier chef la santé d'une grande partie du personnel.

Aucune mesure spéciale concernant l'aération et l'assainissement du réseau n'avait été prise au début de l'exploitation. Dès 1900 cette conception fit l'objet de sévères critiques qui provoquèrent une première étude.

Depuis cette époque les travaux de techniciens éminents chargés par la Ville de Paris et par la Compagnie d'étudier la question ont déterminé avec précision les conditions dans lesquelles le problème se pose (1). Ils ont permis de réaliser entre 1902 et 1925 des progrès notables (aération par les accès et par des bouches d'air, nettoyages, désinfections, etc...) et l'hygiène du Métropolitain n'a cessé de s'améliorer par application immédiate des données les plus récentes de la technique, comme

(1) Citons en particulier :

1902 : Rapport de M. HALLIER au Conseil d'Hygiène.

1903 : Rapport de M. GAUTHIER au Conseil d'Hygiène.

1906 et 1909 : Rapports de M. RATEAU à la Compagnie.

1908 et 1913 : Rapports de M. LEMARCHAND au Conseil municipal.

1914 : Rapports de MM. KLING et DUGUET au Conseil d'Hygiène.

1916 : Rapports de M. KOHN-ABREST.

1913 et 1925 : Rapports de M. CAMBIER.

nous le verrons plus loin en ce qui concerne les lignes nouvellement ouvertes au public.

Messieurs Albert Lévy et A. Péceul ont résumé dans les « Annales de l'Observatoire Municipal » leurs études sur les tunnels et les voitures du Métropolitain au cours des années 1904, 1905, 1906.

Les auteurs se sont placés à un triple point de vue pour formuler leurs conclusions :

- 1° Température ;
- 2° Tension de la vapeur d'eau ;
- 3° Composition chimique de l'air.

Les premiers rapports concluaient unanimement en indiquant qu'une ventilation énergique des souterrains s'imposait.

Le Conseil Municipal, ému par ces griefs, était intervenu à plusieurs reprises pour réclamer des améliorations.

Le 17 novembre 1902 il avait invité le préfet de police et le préfet de la Seine à mettre la Compagnie en demeure d'aérer le souterrain.

Le 23 mars 1904, une proposition était de nouveau votée, invitant l'administration à soumettre au Conseil Municipal un projet d'études pour la construction de cheminées d'appel d'air sur le réseau souterrain du Métropolitain.

Le Syndicat fraternel des employés avait joint ses efforts à ceux du Conseil et avait fait pression sur la Compagnie pour obtenir une décision rapide et des mesures énergiques.

Dès 1908 la ligne 3 était entièrement munie de cheminées à appel d'air. Depuis lors, la Compagnie n'a cessé de chercher à améliorer l'hygiène du souterrain.

A l'heure actuelle des expériences très précises qui ont été faites ont permis d'établir une notion nouvelle : la « température d'égal confort ».

On a en effet remarqué qu'une même sensation de chaleur peut être donnée pour un grand nombre de valeurs de la température proprement dite, de l'humidité et de la vitesse du déplacement d'air, à condition que ces valeurs varient en même temps et dans un certain sens.

Ces considérations nous permettent de nous rendre compte qu'on pourra améliorer le confort du souterrain en agissant sur l'un quelconque de ces trois éléments. Elles nous montrent dès maintenant que le développement de la ventilation, par des

baies d'aération ou par tout autre moyen, présente un intérêt tout particulier.

Afin de donner une idée de l'ordre de grandeur des valeurs mises en jeu pour les éléments indiqués plus haut, nous citerons quelques chiffres mesurés en 1931-32 sur la section de la ligne n° 3 (Pont de Levallois-Porte des Lilas) comprise entre le milieu de l'inter-station Réaumur-Sentier et le milieu de l'inter-station Quatre-Septembre-Opéra, correspondant à une longueur de 1.130 mètres et à un cube d'air de 36.800 m³ (accès compris).

Température.

C'est sans doute l'élément le plus important. Si le réseau souterrain du Métropolitain n'était pas exploité, des échanges calorifiques à travers les parois du tunnel ramèneraient la température des lignes à un niveau sensiblement égal à celui qui est enregistré pour le sous-sol de Paris, à 10 mètres de profondeur en moyenne, à savoir 11° environ (1).

Mais de très importantes sources de chaleur existent dans un réseau souterrain exploité d'une façon intensive :

— Flux calorifique provenant de la circulation des voyageurs :

Une étude précise de la circulation des voyageurs aussi bien dans les stations que dans les trains permet de mesurer exactement l'apport calorifique humain, en tenant compte qu'un individu moyen dégage dans des conditions normales 97 grandes calories à l'heure.

Ce dégagement calorifique, pour la section étudiée, a été trouvé égal à :

1.290.000 grandes calories à l'heure en janvier.

880.000 grandes calories à l'heure en août.

— Flux calorifique dû à l'appareillage électrique :

L'intégralité de la consommation d'énergie électrique est

(1) On s'est rendu compte que la quantité de chaleur émise par le souterrain croissait lorsque les lignes se rapprochaient de la surface du sol : 1.684.000 grandes calories par 24 heures avec l'axe du souterrain à 6 m. 50 ; 1.260.000 grandes calories par 24 heures avec l'axe du souterrain à 10 mètres ; 1.090.000 grandes calories par 24 heures avec l'axe du souterrain à 20 mètres. Ceci fait apparaître l'intérêt que présente la méthode de construction à fleur du sol, qui a été adoptée à Paris.

transformée en énergie calorifique sur la base de 0,863 grande calorie par watt-heure, ce qui donne pour la section considérée :

7.191.000 grandes calories par 24 heures en janvier.

5.507.000 grandes calories par 24 heures en août.

Il n'est pas utile d'insister sur l'importance de ces chiffres.

Humidité.

Nous avons vu plus haut que le facteur humidité joue un rôle important dans la détermination de la température d'égal confort. Il ne s'agit pas seulement d'ailleurs de confort mais aussi de salubrité⁽¹⁾.

Les sources d'humidité dans le souterrain sont les suivantes :

1° Vapeur d'eau dégagée par les voyageurs : 560 kgs par 24 heures en janvier pour la section étudiée ;

2° Eau de lavage dont on peut évaluer exactement la quantité d'après les chiffres de consommation donnés par le Service du mouvement : 240 kgs en janvier ;

3° Eaux d'infiltration, apport évalué par différence entre la production des deux sources précédentes et la proportion d'humidité qui ressort des recherches effectuées par le docteur Cambier : 2.285 kgs environ.

Vitesse du déplacement de l'air.

Les déplacements de l'air ont pour effet, nous l'avons vu, de rendre moins sensibles l'élévation de la chaleur et du degré hygrométrique. Il convient donc d'en user pour l'aération du souterrain. Mais comme de violents courants d'air seraient nuisibles, on doit admettre :

(1) Nous nous bornerons à donner succinctement les résultats d'expérience communiqués à l'Académie des Sciences en juin 1931 par M. TRILLAT. L'introduction de quelques centimètres cubes d'émulsion virulente de choléra des poules dans des récipients contenant :

1° De l'air sec ;

2° De l'air saturé d'humidité pure ;

3° De l'air saturé d'humidité mêlée à des gaz de respiration a donné pour les animaux enfermés dans ces récipients :

Dans le 1^{er} cas : pas de contamination après 1 séjour d'une heure.

Dans le 2^e cas : 40 à 60 % de mortalité après 1 séjour d'une heure.

Dans le 3^e cas : 100 % de mortalité après 1 séjour d'une minute.

— Que la vitesse de l'air ne doit que dans des cas exceptionnels dépasser 2 mètres par seconde.

— Qu'il faut, autant que possible, éviter les courants d'air dans les accès.

Enfin, les autres éléments déterminant la qualité de l'atmosphère du souterrain sont les suivants :

Gaz malodorants et toxiques.

L'élément acide carbonique présente une importance primordiale par lui-même d'abord et ensuite parce que la teneur en CO^2 peut être considérée comme directement proportionnelle à la quantité de gaz malodorants et toxiques.

A défaut de mesures plus précises, on peut par conséquent estimer qu'à toute élimination de CO^2 par ventilation correspond une élimination de gaz nocifs.

Le CO^2 de même que la plupart des gaz malodorants et toxiques est produit par les voyageurs et cette production moyenne est de 20 litres par voyageur-heure, soit pour la section considérée :

224.000 litres en hiver.

152.000 litres en été.

Une teneur de 100 litres de CO^2 par 100 m³ d'air ne doit pas être dépassée, nous donnons ci-dessous quelques chiffres résultant de mesures faites avant-guerre :

1906. — Ligne 1 :

50 à 90 litres par 100 m³ d'air entre Vincennes et Tuileries.

111 à 90 litres par 100 m³ d'air entre Tuileries et Concorde.

109 à 90 litres par 100 m³ d'air entre Concorde et Champs-Élysées.

106 à 90 litres par 100 m³ d'air entre Champs-Élysées et Marbeuf.

101 à 90 litres par 100 m³ d'air entre Marbeuf et Alma⁽¹⁾.

111 à 90 litres par 100 m³ d'air entre Alma et Etoile.

1907. — Ligne 3 :

144 litres par 100 m³ d'air entre Saint-Denis et Arts-et-Métiers.

Nous verrons plus loin les résultats actuellement obtenus.

(1) Actuellement George V.

Poussières.

L'examen des poussières recueillies sur le réseau au cours des premières années de l'exploitation avait donné une très forte proportion de poussières métalliques et une certaine quantité de poussières de silex ; nous parlerons plus loin des moyens employés pour les éliminer.

Bactéries.

Il est incontestable que la présence d'un public considérable apporte dans le tunnel des quantités importantes de bactéries qui doivent être rendues inoffensives par tous les moyens.

Comme nous venons de le voir par les quelques chiffres indiqués plus haut, le problème auquel a dû s'attaquer la Compagnie pour assurer la salubrité du réseau était loin d'être simple.

Les moyens employés sont : la ventilation, la suppression de la production des poussières, la désinfection et les nettoyages.

Lignes	Longueur de lignes exploitées	Ouvrages d'aération		
		Naturelle	Mécanique	Total
L. 1 (Château de Vincennes-Pont-de Neuilly)	14 km. 640	28	3	31
L. 2 (Nation-Dauphine)	11 km. 097	9		9
L. 3 (Lilas-Pont-de-Levallois)	12 km. 588	20	3	23
L. 4 (Clignancourt-Orléans)	10 km. 635	32		32
L. 5 (Gare du Nord-Etoile)	10 km. 448	11		11
L. 6 (Nation-Italie)	A km. 081	1		1
L. 7 et 7 bis (Ivry-Saint-Gervais-Villette)	16 km. 881	24	1	25
L. 8 (Charenton-Place Balard) ..	14 km. 082	24	5	29
L. 9 (Pont de Sèvres-Mairie de Montreuil)	19 km. 560	49	4	53
L. 10 (Jussieu-Porte d'Auteuil) ..	8 km. 484	9	2	11
L. 11 (Mairie des Lilas-Châtelet) ..	6 km. 285	23	5	28
L. 12 (Mairie d'Issy-Chapelle)	13 km. 886	39		39
L. 13 (St-Lazare-St-Ouen-Clichy) ..	3 km. 767	10		10
L. 14 (Invalides-Porte de Vanves).	4 km. 610	20	5	25
Ensemble du réseau.....	150 km. 044	299	28	327

Ventilation.

La Compagnie utilise à cet effet :

1° Des bouches d'air indépendantes (le tableau ci-contre indique le nombre d'ouvrages d'aération actuellement en service) ; elles sont utilisées pour la ventilation de jour ou de nuit par temps froid, les portes d'accès étant alors fermées ;

2° Les accès des stations envisagés dans certaines conditions comme moyens d'admission de l'air extérieur et utilisés comme ventilation normale de nuit.

Dans ce dernier cas la ventilation se fait par différence de densité, l'air entre par les points bas des lignes et sort par les points hauts. Des courants s'établissent, de même sens sur de longues distances, souvent d'une ligne à l'autre, se siphonnant même pour trouver un débouché suffisant à un point haut.

Dans le premier cas au contraire, elle se fait grâce à la viscosité de l'air du tunnel et au service serré des trains qui exercent un effet de piston ('). Ainsi pendant le jour, seules les bouches d'aération fonctionnent à l'émission quand un train approche de la bouche, à l'admission lorsque s'en éloignant il produit un effet de succion.

Toujours sur la section considérée des mesures précises ont donné les résultats suivants :

Ventilation normale de nuit 220.350 m³ par jour.

Ventilation de nuit par temps froid 90.400 m³ par jour.

Ventilation de jour 1.212.500 m³ en hiver et 1.684.950 m³ en été.

L'atmosphère du souterrain est donc actuellement renouvelée 52 fois par 24 heures en été et 36 fois en hiver.

Signalons enfin que sur ses nouvelles lignes la Compagnie a été amenée à faire usage de la ventilation forcée. Sans entrer dans le détail de ces installations, ce qui nous ferait sortir de notre sujet, nous dirons simplement que celles-ci, tout à fait modernes, sont silencieuses et peuvent fonctionner en ventilation naturelle ou en ventilation forcée par commande à distance, ce qui permet, sans autre intervention que celle du per-

(1) On peut dire que la ventilation est ininterrompue puisque l'influence d'un train se fait sentir 2 minutes avant son passage et 2 minutes après et que l'intervalle le plus long qui sépare deux trains est de l'ordre de 6 à 7 minutes aux heures creuses.

sonnel de la station, le réglage de la ventilation la plus favorable en égard à la température du souterrain et de l'extérieur, à l'intensité du trafic et à l'état hygrométrique de l'air. Les résultats obtenus sur les tronçons ainsi équipés se sont avérés excellents.

Moyens employés pour éviter la production des poussières.

L'adoption des sabots de frein en bois de hêtre injecté d'huile d'arachide a permis de réduire à des quantités infimes la production des poussières métalliques.

D'autre part, le revêtement de faïence des stations empêche le dégagement de poussières de silex, dans les endroits où ces poussières seraient particulièrement gênantes.

Nous verrons plus loin que, s'il est impossible d'éviter la production de poussières sur les parois du tunnel et sur le ballast, la Compagnie a adopté des moyens très efficaces pour agglutiner ces poussières et les empêcher de se répandre dans l'air.

Désinfection.

La Compagnie fait usage des produits suivants :

L'ozone, qui grâce à son pouvoir oxydant brûle les impuretés de l'air. A l'heure actuelle 16 appareils sont installés dans le tunnel ; ils ont donné de bons résultats mais il est impossible d'en augmenter le nombre à cause des réclamations que provoque dans le public l'odeur de l'ozone lorsqu'il est produit en quantité considérable.

Une solution concentrée renfermant du chlorure de calcium fondu, de l'eau de Javel et de l'eau, qui est diluée dans l'eau d'arrosage des stations (1). La présence d'hypochlorite alcalin lui donne un pouvoir bactéricide indéniable en même temps que le chlorure de calcium favorise l'agglutination des poussières et s'oppose à leur dissémination dans l'atmosphère.

La chaux est douée aussi de propriétés antiseptiques, elle est employée sur les voies et sur les parois du tunnel (2).

(1) Consommation annuelle : 420.500 litres pour le réseau.

(2) Chaque ligne est arrosée 5 jours consécutifs par mois, les parois du tunnel et des murettes des quais sont arrosées tous les 9 mois.

La chloramine T, qui a une action désinfectante très efficace, utilisée dans les stations (1).

La citronnelle, produit désodorisant, à base d'essence de citronnelle. Le choix de ce produit s'est révélé très délicat : si l'unanimité se fait pour trouver désagréable l'odeur d'une atmosphère confinée, elle ne se rencontre pas pour les odeurs reconnues agréables (2).

Nettoyages.

En ce qui concerne les stations, celles-ci subissent des nettoyages journaliers, mensuels et des grands nettoyages.

Le nettoyage journalier du matériel et des bureaux est accompagné de 5 arrosages à l'eau additionnée d'eau de Javel et de chlorure de calcium, le liquide étant étendu au balai et les quais maintenus constamment humides.

Lors du nettoyage mensuel effectué pendant l'arrêt du service, les quais, la naissance des voûtes des stations, les accès, les salles de distribution, sont lavés à la lance et le matériel est soigneusement nettoyé ; cette opération est bi-mensuelle pour les stations importantes.

Les grands nettoyages sont effectués dans les mêmes conditions que les précédents mais les voûtes sont entièrement lavées.

En ce qui concerne les voies :

Chaque jour des équipes de parcoureurs ramassent dans les stations les papiers tombés sur les voies.

Pendant les nettoyages mensuels on procède à l'enlèvement de tous les détritres qui se sont mêlés au ballast.

Enfin, dans les stations, le ballast est criblé périodiquement et les poussières sont complètement éliminées.

Voyons maintenant ce que la Compagnie a envisagé pour assurer l'hygiène dans les voitures.

Le problème de la ventilation a été résolu par l'adoption d'un type de voiture que l'on peut considérer comme pratiquement découverte, le toit de celle-ci étant muni d'un lanterneau avec des ouvertures latérales.

Les expériences faites ont montré que l'air pénètre par les ouvertures antérieures et sort par les ouvertures postérieures.

(1) Consommation annuelle : 11.000 kgs.

(2) Consommation annuelle : 16.100 kgs.

Un brassage particulièrement intense est obtenu au démarrage et au freinage, c'est-à-dire aux moments où les mouvements de l'air ne peuvent pas gêner les voyageurs.

Des mesures précises, tenant compte des différences de ventilation au démarrage, au freinage et pendant le parcours des interstations, ont permis d'évaluer à 3.600 m³/H. les échanges d'air dans une voiture du type normal soit environ 48 fois le volume d'air contenu dans la voiture, chiffre tout à fait satisfaisant. Il convient cependant de noter qu'aux heures d'affluence la masse des voyageurs ralentit considérablement les échanges gazeux.

Aussi la Compagnie a-t-elle adopté pour les voitures qui sont actuellement en construction un système d'aération entièrement nouveau qui présente les caractéristiques suivantes :

1° L'entrée de l'air s'effectue par un lanterneau muni à chacune des extrémités d'un diffuseur susceptible de prendre diverses positions, ce qui permet de régler l'admission de l'air suivant les saisons ;

2° La sortie de l'air est assurée dans la partie basse des voitures par des ventouses conçues pour utiliser l'action des filets d'air et des tourbillons qui se déplacent le long de la voiture.

Ce système n'utilise aucun appareil mécanique ; étant rigoureusement symétrique et réversible, il fonctionne quel que soit le sens de la marche ; enfin son efficacité qui dépend de la vitesse des trains augmente aux heures d'affluence.

D'autre part, les voitures sont de construction entièrement métallique, les parquets étant établis en terrazolite. La désinfection et le nettoyage se font de la façon suivante :

1° *Pendant la journée*, l'intérieur des voitures est arrosé avec une solution très diluée d'eau de Javel (teneur en chlore 0 gr. 25 par litre d'eau) ;

2° *Toutes les nuits*, pendant l'arrêt du service, les voitures sont nettoyées dans les terminus :

- Arrosage à l'eau additionnée d'eau de Javel.
- Balayage complet.
- Enlèvement des papiers et détritiques sans en projeter sur les voies.
- Essuyage des boiseries et banquettes.
- Essuyage à sec des glaces à l'intérieur.

3° *Nettoyage périodique.* — Tous les 4 jours ou après un temps de service correspondant à 4 jours de service plein, les rames passent aux ateliers d'entretien où elles sont nettoyées à fond :

- Arrosage à l'eau additionnée d'eau de Javel.
- Balayage.
- Nettoyage des extérieurs à l'eau au moyen de brosses.
- Nettoyage à fond des glaces à l'extérieur et à l'intérieur.
- Essuyage des boiseries, moulures et banquettes.
- Nouvel arrosage.

A la suite d'essais concluants, le nettoyage des voitures au moyen d'aspirateurs du type industriel va être généralisé sur le réseau. Des aspirateurs sont depuis longtemps utilisés dans les entretiens installés en souterrain ;

4° *Grandes révisions* (tous les 40.000 kilomètres pour les motrices, tous les 100.000 kilomètres pour les remorques). Au moment des grandes révisions, les panneaux des voitures sont démontés et on procède à un nettoyage complet et à une désinfection totale ;

5° Les voitures passent périodiquement à la *peinture*.

Voyons maintenant rapidement les résultats obtenus.

La température du souterrain peut être considérée comme satisfaisante, les moyennes d'été et d'hiver étant respectivement les suivantes : 28° et 18° (°).

L'énorme production de vapeur d'eau que nous avons enregistrée plus haut est immédiatement éliminée par la ventilation et le degré hygrométrique moyen du souterrain varie entre 0,60 et 0,65.

Malgré l'importance des quantités d'acide carbonique produites, la teneur de l'atmosphère du tunnel en CO² n'atteint plus

(1) La production de grandes calories est telle, nous l'avons vu, que l'atmosphère du tunnel deviendrait rapidement intenable si la chaleur produite n'était pas éliminée.

	Janvier	Juillet
Elimination par ventilation	5.349.000 G. C.	2.166.500 G. C.
Elimination par conduction	1.300.000 G. C.	1.960.000 G. C.
Elimination par évaporation	1.832.000 G. C.	2.260.000 G. C.
C'est-à-dire au total	8.481.000 G. C.	6.387.000 G. C.

actuellement qu'exceptionnellement 100 litres pour 100 m³, la quantité moyenne observée dans le souterrain variant entre 55 et 75 litres pour 100 m³ (°).

Les matières organiques en suspension dans l'air ont pu être dosées dans l'eau de condensation atmosphérique par l'appréciation de la quantité de permanganate nécessaire pour produire une coloration persistante et exprimée en milligrammes d'oxygène rapportés à 100 m³ d'air. Ce chiffre est en moyenne de 7 milligrammes en hiver et de 11 milligrammes en été sur le Métropolitain (On a mesuré 21 milligrammes dans un atelier de couture de la rue Auber, 63 milligrammes dans un dépôt de vieux chiffons). Ici encore nous enregistrons des résultats très satisfaisants.

On peut estimer que les poussières dangereuses ont été complètement éliminées. Ce résultat paraît particulièrement satisfaisant si on le rapproche d'observations qui ont été faites sur le réseau de New-York où le dégagement de poussières métalliques est évalué à 2.700 tonnes par an.

L'analyse bactériologique de l'air du souterrain a donné 4 à 5.000 bactéries et 3.500 spores de mucédinées par mètre cube d'air (°). La lumière électrique ne semble d'ailleurs pas favoriser leur développement. On a recherché également si certains

(1) Résultats obtenus :

En plein air	{	37,5 au sommet de la Tour Eiffel.
	{	44 dans une rue du IV ^e arrondissement.
	{	136 au Palais de Justice.
Dans les locaux	{	169 dans une école communale.
	{	458 dans un atelier de couture.
	{	523 dans une réunion publique.

(2) Le rapport du docteur CAMBRIER sur la question donne les chiffres indiqués dans le tableau suivant :

Emplacement	Bactéries par m ³ d'air	Moisissures par m ³ d'air
Paris Parc Montsouris	250	200
Métropolitain ligne n° 4	4860	3.500
		moyenne
Centre de Paris. Place Saint-Gervais	Été : 10.000 à 12.000 Hiver : 3.000 à 4.000 Moyenne : 7.250	de 24 analyses 2.100
Ancien Hôpital de la Pitié	55.000	
Appartements	Quelques centaines à 1.000.000	

microbes pathogènes, en particulier le bacille de Koch, ne se trouvaient pas en abondance dans les poussières recueillies sur les quais de deux stations très fréquentés (Châtelet et Réaumur-Sébastopol). Ces poussières inoculées à des cobayes n'ont déterminé, en aucun cas, des infections tuberculeuses.

D'autre part, le docteur Cambier, sur la demande de la Commission de Protection contre la Tuberculose, a procédé à des expériences qui ont duré du 23 juin 1925 au 20 mai 1926. Deux séries successives d'animaux, après des séjours de plusieurs semaines dans le tunnel de la station Gare de l'Est, ligne 4, ont été rapportées au laboratoire et mises en observations.

Tous ces animaux demeurèrent en bonne santé et augmentèrent de poids à l'exception de 7 d'entre eux, qui périrent pour des causes tout à fait étrangères à la tuberculose, ainsi que le prouva leur autopsie.

Comme nous le verrons plus loin en parlant de l'état sanitaire du personnel, la proportion de tuberculeux indiquée par les statistiques du Service médical de la Compagnie est de 0,37 % pour le personnel du Métropolitain.

Si on compare le nombre des cas de tuberculose signalés pour les employés du souterrain et pour les agents qui travaillent en dehors du tunnel, on s'aperçoit que la proportion de malades est *sensiblement identique* dans les deux cas.

On peut donc dire que l'idée de la propagation de la tuberculose par l'atmosphère du souterrain est complètement erronée.

Si satisfaisants que soient les résultats obtenus, la Compagnie n'a pas cessé de poursuivre ses recherches.

On ne peut guère prévoir que des modifications importantes puissent être apportées à l'état de choses actuel. Les méthodes suivies jusqu'à ce jour se sont révélées les meilleures. Il ne peut être question que de mises au point et d'améliorations partielles.

La Compagnie a créé un Laboratoire de Biologie générale et appliquée. L'installation très moderne de ce laboratoire permet de poursuivre, dans les meilleures conditions, les expériences les plus délicates.

Passons maintenant en revue les installations sanitaires et les dispositions prises directement en faveur du personnel :

1° Des cabines de douches alimentées par des chaudières

électro-cumul avec mélangeurs sont mises à la disposition des agents dans certaines stations, en principe les terminus, au total 71 cabines, plus 13 cabines pour les agents du service de la voie; elles peuvent être utilisées de 5 h. 30 à 23 heures;

2° Des urinoirs à circulation d'eau sont installés dans les terminus ;

3° Des W. C. à chasse d'eau sont établis dans toutes les stations.

Les locaux destinés au personnel (bureaux, salles des conducteurs, salles des gardes) font l'objet de nettoyages fréquents et sont désinfectés par des projections de chloramine T à 12 kilos par litre au moyen d'un appareil Vermorel.

Les sous-stations ont leurs locaux du personnel tous chauffés par des radiateurs électriques ; certaines ont été dotées de cabines de douches (au total 11 cabines). On a étudié un système de chauffage de la salle des machines par aérothermie pour les sous-stations à redresseur qui sont les plus froides; ce système a donné de bon résultats à la sous-station Laborde et doit être étendu aux prochaines installations. Quant aux sous-stations à commutatrices, les calories perdues par les machines ont été utilisées pour chauffer la salle à la sous-station Porte-de-Versailles ; les résultats obtenus étant tout à fait satisfaisants, le même principe sera prévu pour les installations futures.

En ce qui concerne les ateliers, le chauffage est assuré dans chacun d'eux par une centrale thermique avec 2 chaudières et 2 systèmes de canalisations, l'un fonctionnant toute l'année, l'autre pendant l'hiver seulement.

Pour les ateliers de peinture, le chauffage est combiné avec l'aération, pendant l'été le chauffage est supprimé et l'air est seulement filtré et distribué dans l'atelier par des manches.

Des nettoyages fréquents sont effectués par des équipes de nettoyeurs et par tous les ouvriers à des heures prévues avant la fin du service.

Pour les travaux particulièrement malpropres (dépoussiérage des voitures à l'air comprimé) le port du masque est réglementaire.

Le masque qui comprend des lunettes et une capsule dans laquelle l'air est filtré à travers du coton hydrophile recouvre entièrement le visage.

Dans les ateliers de menuiserie, l'élimination des copeaux est assurée par un ventilateur qui crée une dépression dans les manches aboutissant auprès des machines à l'endroit même où le travail du bois donne naissance aux copeaux qui sont immédiatement aspirés.

Ces débris sont conduits par une canalisation dans un aspirateur qui brasse vigoureusement l'air véhiculant les débris de bois, et par densité, élimine les copeaux qui sont rassemblés, au-dessous de l'appareil, dans une soute.

Les très vastes proportions des halls d'ateliers, la très faible densité d'occupation, l'ouverture judicieuse des portes et des baies, suffisent pour assurer une aération parfaite.

Des réfectoires sont installés dans les ateliers. Les ouvriers peuvent y prendre leur repas. Ils disposent de vastes cuisines munies de réchauds à gaz, d'installations de bain-marie et d'éviers (eau chaude, eau froide).

Le réfectoire est équipé :

- De casiers individuels métalliques.
- De tables à dessus de marbre et à pieds métalliques.
- De tabourets métalliques.

La plus grande propreté règne dans ces locaux.

Dans chaque atelier un ouvrier est chargé de préparer le thé, qui est conservé à température constante dans des récipients spéciaux. Les ouvriers peuvent y puiser une boisson chaude.

On a installé de vastes lavabos à robinets individuels et bacs contigus. L'eau distribuée par les robinets est un mélange d'eau chaude et d'eau froide dont la température est réglée par thermostat.

Les salles de douches comprennent des cabines individuelles en béton, recouvertes d'un carrelage blanc, et divisés en deux parties : dans l'une l'ouvrier se déshabille et range ses vêtements ; l'autre, consacrée à l'appareil à douches, est équipée avec un caillebotis mobile, recouvrant une cuvette bains de pieds.

Le chauffage est assuré par une chaudière alimentée par le réseau de chauffage d'été. Le mélange eau chaude et eau froide est réglé, soit par un mélangeur unique à thermostat (37°) soit par des mélangeurs individuels.

On a prévu 4 à 6 cabines par 100 ouvriers.

Des tableaux de roulement permettent aux ouvriers de passer aux douches au moins une fois par semaine. Ils ont le droit de disposer à cet effet de 20 minutes prises sur les heures de travail.

Enfin les W. C. sont équipés avec chasse d'eau et les stalles des urinoirs (avec circulation d'eau) sont établies en verre dépoli.

Nous avons pu nous rendre compte au cours de cette rapide étude que le Métropolitain a obtenu des résultats très satisfaisants. L'atmosphère du souterrain est sensiblement aussi saine que celle des rues du centre de la capitale, et elle est beaucoup moins insalubre que celle que l'on respire dans les locaux qui abritent le travail ou les plaisirs de la plupart des parisiens. Des études approfondies, menées avec la plus grande impartialité, ont prouvé en particulier que cette atmosphère ne peut en aucune façon être considérée comme un agent de propagation de la tuberculose.

La Compagnie qui a mis en œuvre les données les plus récentes de la technique, qui a multiplié les nettoyages et les désinfections et consent chaque année des sacrifices considérables pour assurer l'hygiène du réseau (4 % des dépenses d'exploitation) a donné la mesure de ce qui pouvait être fait.

L'état sanitaire du personnel confirme d'ailleurs l'efficacité des mesures prises, comme nous le verrons plus loin.

§ II. — LES MESURES PRÉVENTIVES CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Chaque service prend, lui-même, les dispositions qui lui semblent les plus efficaces pour prévenir ou diminuer les accidents du travail et il entre, nous l'avons vu, dans les attributions de la Caisse de Prévoyance de signaler à l'Administration de la Compagnie les améliorations qui lui semblent devoir être apportées dans ce sens.

Malgré cette dispersion apparente, les résultats obtenus sont bons dans leur ensemble comme nous le verrons plus loin.

C'est que la Compagnie, d'une part est soumise en tant que chemin de fer d'intérêt local, à des règlements ministériels et à des arrêtés préfectoraux dont l'action en la matière est loin

d'être négligeable, et d'autre part favorise l'application par les différents services des mesures reconnues comme les plus efficaces.

Indiquons entre autres : l'emploi de peinture blanche pour signaler les obstacles sur les voies, système inauguré par Monsieur Dautry sur les chemins de fer du Nord et généralisé depuis ; les systèmes complets de verrouillage installés dans les nouvelles sous-stations et interdisant l'accès des cellules sous courant haute tension, etc...

Sans entrer dans le détail de toutes les mesures courantes appliquées dans les chemins de fer et à la Compagnie, des installations de protection prévues sur les machines-outils dans les ateliers, des prescriptions réglementaires concernant certains travaux dangereux et rendant obligatoire pour ceux-ci l'emploi d'engins de protection tels que lunettes, gants de caoutchouc, perche et tabouret isolant, etc... nous devons remarquer que celles-ci sont très nombreuses.

Les agents qui débutent travaillent toujours en double, c'est-à-dire en compagnie d'un agent averti qui attire leur attention sur les précautions à prendre et leur enseigne l'usage de l'outillage de secours dont nous parlons plus loin.

Au cours des différents examens que ces agents peuvent être appelés à passer, ils seront interrogés spécialement à ce sujet.

Chaque année enfin, la Compagnie fait distribuer à tout le personnel un agenda, édité par l'Association des Industriels de France contre les Accidents du Travail, qui reproduit les affiches les plus frappantes composées par cet organisme, ou les organismes étrangers correspondants, et représentant les accidents les plus courants et la façon de les éviter.

Enfin, la Compagnie s'attache à faire observer et connaître parfaitement par tous les agents les consignes relatives aux manœuvres à effectuer, consignes spécialement étudiées pour prévenir les accidents électriques qui sont ici les plus dangereux.

Signalons également les mesures excessivement sérieuses prises contre l'incendie et les installations très perfectionnées dont sont dotés à cet effet les locaux les plus exposés.

Enfin tout un outillage de secours mensuellement visité est prévu en de nombreux endroits et composé, selon les circonstances envisagées, de boîtes de pansements de première urgence

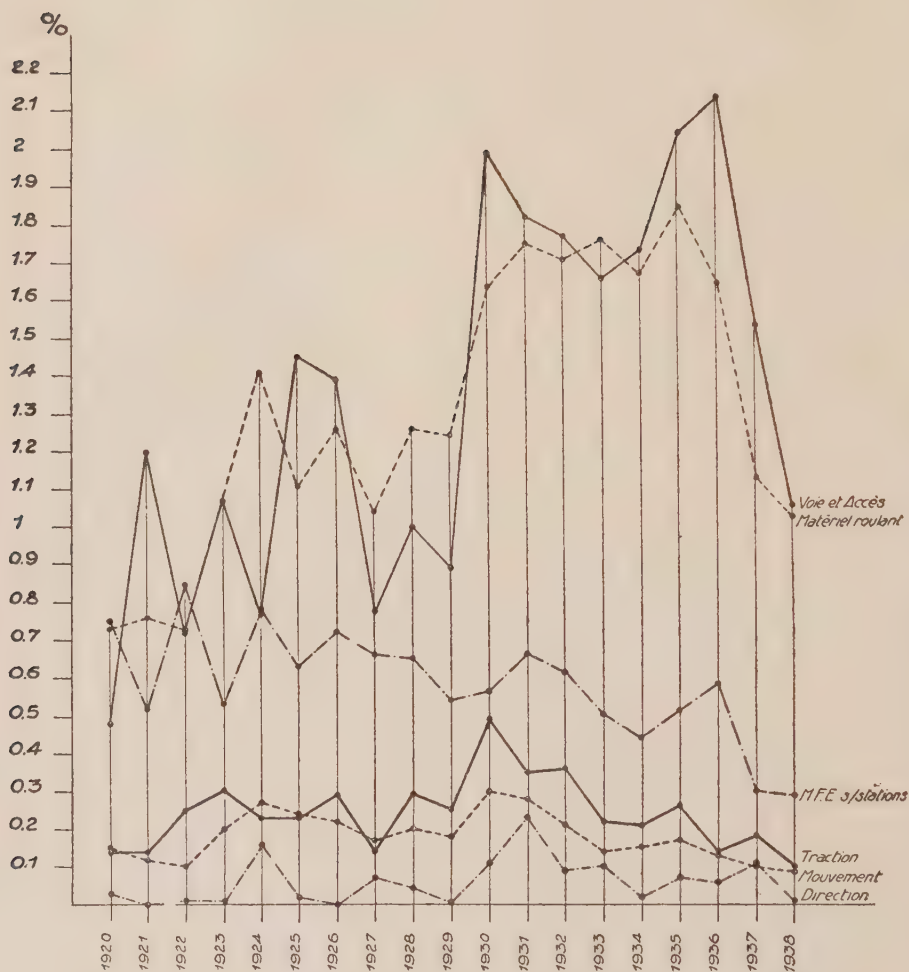


Fig. 23. — COURBES DONNANT LES VARIATIONS DES POURCENTAGES
DES JOURNÉES DE BLESSURE
PAR RAPPORT AUX JOURNÉES THÉORIQUES DE PRÉSENCE,
POUR LES DIFFÉRENTS SERVICES

et d'outils proprement dits, ou d'appareils pour la respiration artificielle, ou de masques autonomes, etc...

Les statistiques de la Compagnie concernant les accidents du travail sont dressées d'une façon analogue à celles que nous trouverons pour les maladies, c'est-à-dire que l'on considère le pourcentage de journées d'interruption de service pour blessure par rapport à l'ensemble des journées de présence théorique. Nous avons tracé la courbe correspondante pour l'ensemble du personnel avec celle concernant les maladies (voir fig. 33, p. 260) et la figure 23 donne les courbes relatives aux principaux services.

Nous voyons nettement les progrès réalisés, la dernière baisse constatée depuis 1936 étant due pour partie à l'action du médecin inspecteur attaché au Contentieux qui réprime les abus pouvant provenir des médecins étrangers ou des cliniques « accidents du travail » dans l'attribution des jours d'interruption de service.

La Compagnie Parisienne d'Electricité nous ayant très obligeamment communiqué les chiffres correspondants établis pour son personnel, nous avons pu dresser le tableau suivant :

Années	% des journées de blessures par rapport aux journées de présence	
	Métro	C. P. D. E.
1930.....	0,58	0,61
1931.....	0,58	0,57
1932.....	0,53	0,58
1933.....	0,47	0,66
1934.....	0,45	0,50
1935.....	0,51	0,69
1936.....	0,44	0,64
1937.....	0,32	0,59
1938.....	0,28	0,71

Les chiffres un peu plus forts constatés pour la C. P. D. E. sont dus au fait qu'une partie de ses agents se rend à domicile chez les abonnés et sont de ce fait soumis fréquemment aux accidents de la circulation, ce qui n'est pas le cas pour la Compagnie.

D'après les renseignements qui nous ont été très aimablement fournis par l'Union des Industries Minières et Métallurgiques qui ont bien voulu même nous donner les graphiques

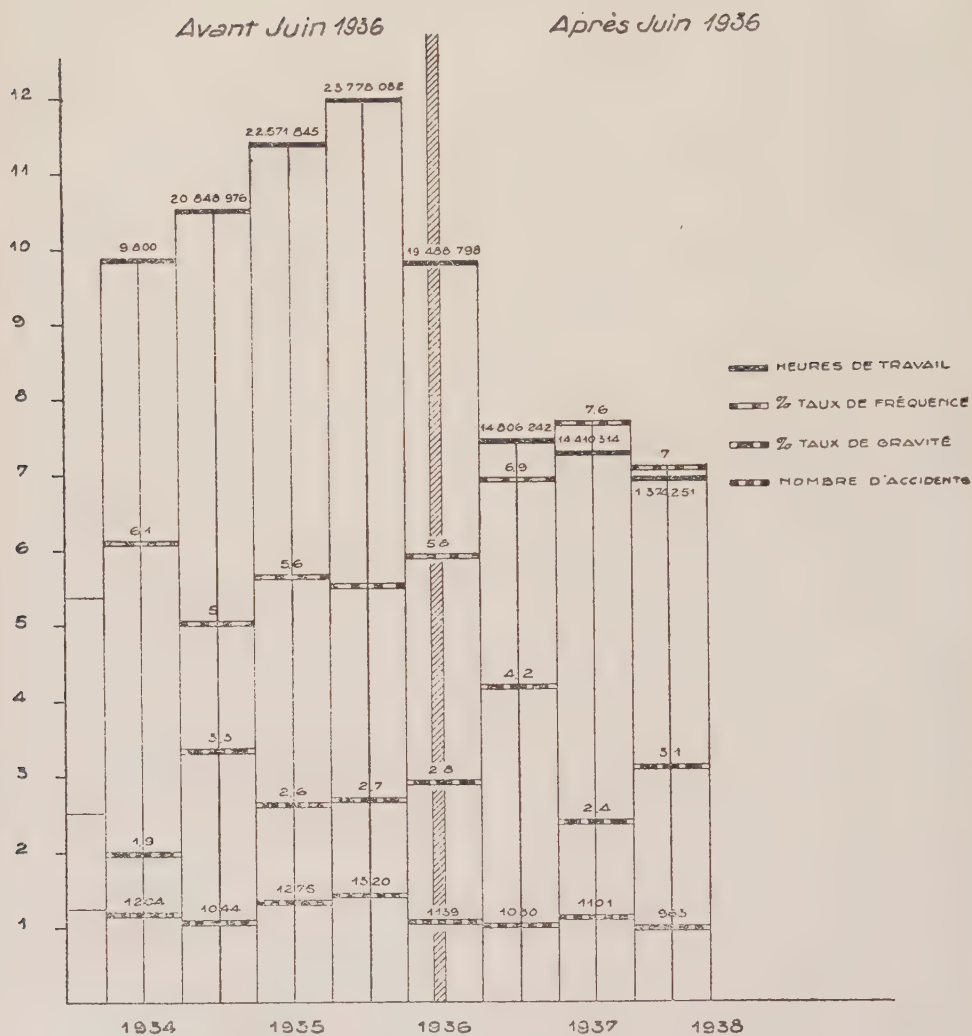


Fig. 24. — HISTOGRAMMES DRESSÉS PAR L'U. I. M. M.
RELATIFS AUX ATELIERS DE CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES

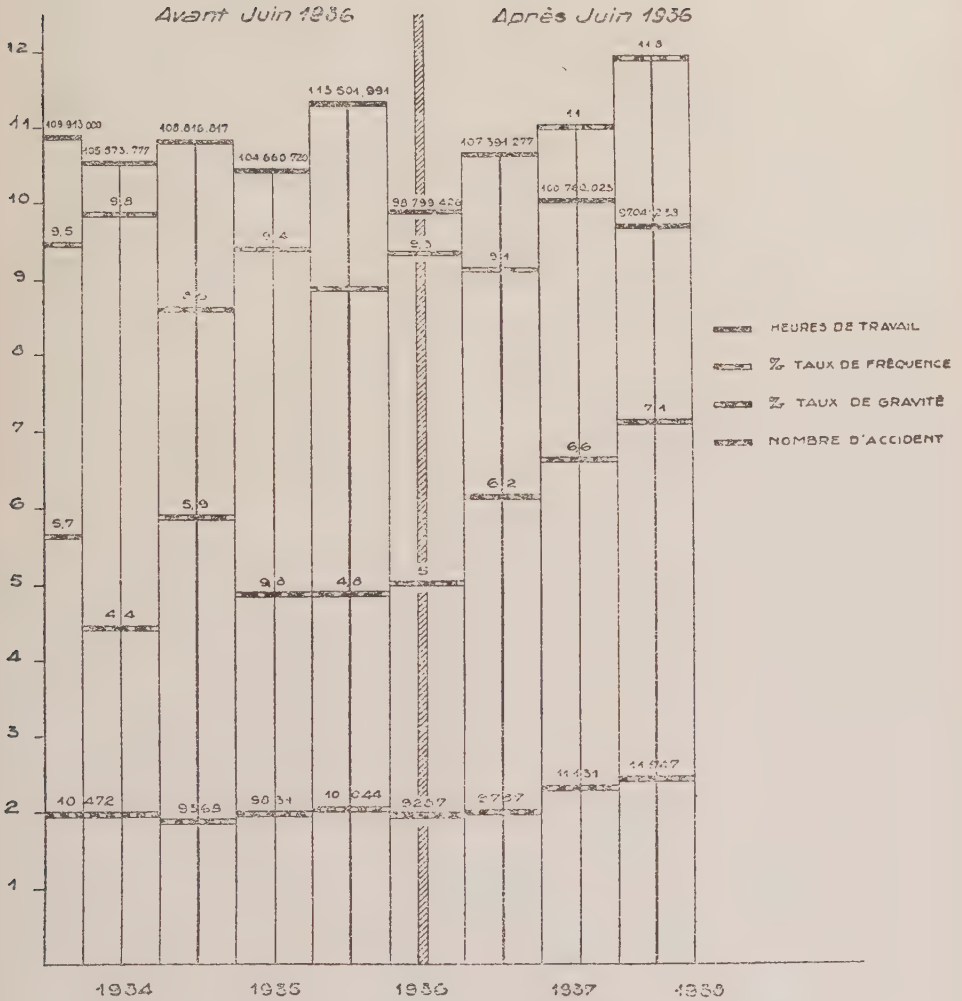


Fig. 25. — HISTOGRAMMES DRESSÉ PAR L'U. I. M. M.
RELATIFS AUX USINES DE MÉTALLURGIE

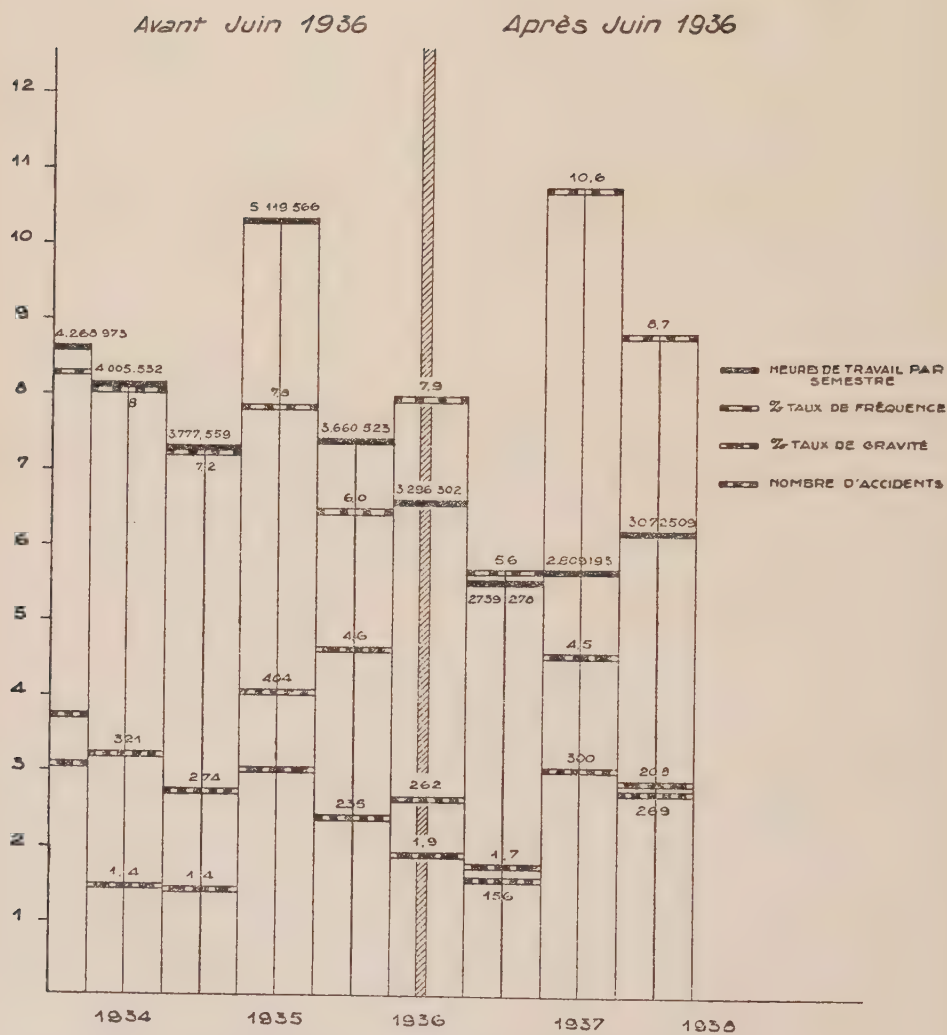
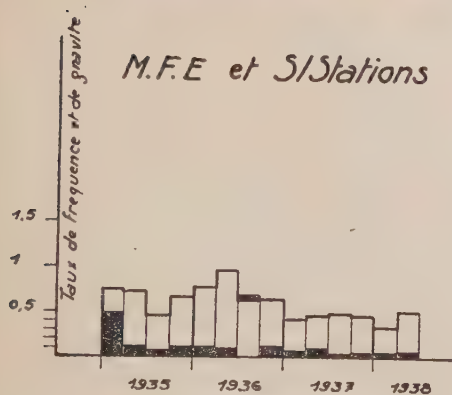
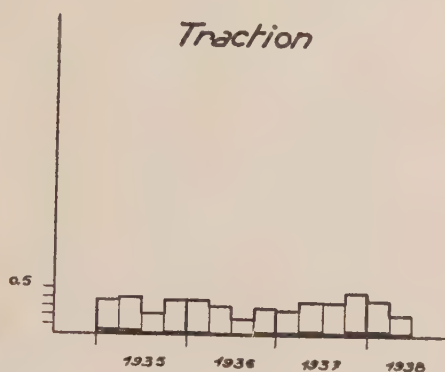
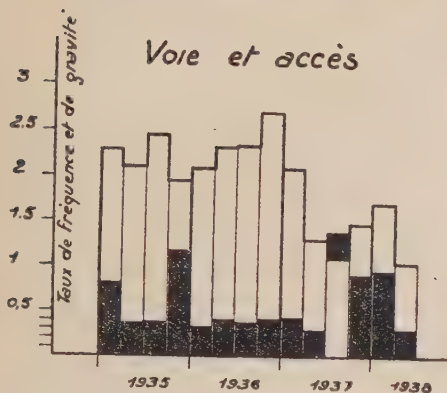
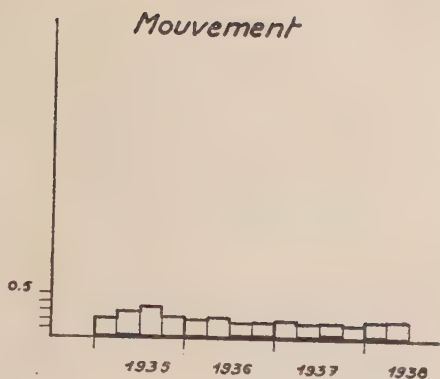
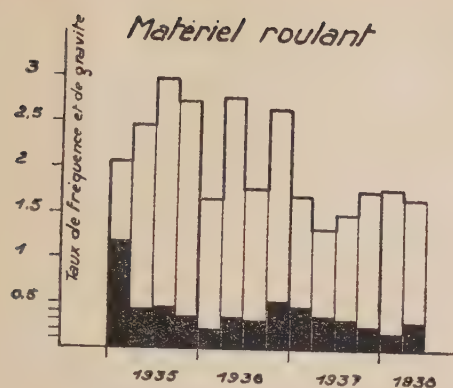


Fig. 26. — HISTOGRAMMES DRESSÉS PAR L'U. I. M. M.
RELATIFS AUX ATELIERS DE FONDERIE



□ Taux de fréquence
■ Taux de gravité

Fig. 27. — HISTOGRAMMES RELATIFS AUX TAUX DE GRAVITÉ ET DE FRÉQUENCE
DES ACCIDENTS DU TRAVAIL
DANS LES DIFFÉRENTS SERVICES DE LA COMPAGNIE

des figures 24, 25 et 26, il résulte que les événements sociaux de 1938 ont amené un relâchement de la discipline dans les ateliers entraînant une augmentation générale des taux de fréquence et de gravité des accidents.

On appelle taux de fréquence le quotient du nombre des accidents par le nombre de centaines de mille heures faites par les ouvriers du groupe considéré.

Le taux de gravité des accidents est évalué par la perte de productivité des ouvriers.

Pour les ouvriers dont la blessure n'entraîne qu'une incapacité temporaire, la perte de productivité est représentée par le nombre de jours de chômage pour consolidation de la blessure.

Pour les ouvriers dont l'accident a entraîné une incapacité permanente, cette perte de productivité est représentée par le nombre de jours de chômage pour consolidation de la blessure auxquels on a ajouté un nombre de jours représentant la perte de productivité pendant le reste de leur vie entière et déterminé conventionnellement par un barème.

Le taux de gravité sera le quotient de la somme de ces nombres par le nombre de milliers d'heures de travail faits par les ouvriers du groupe considéré.

Ceci posé, nous avons voulu voir si la remarque précédente s'appliquait à la Compagnie et nous avons calculé, pour les principaux services et par trimestre, les taux de fréquence et de gravité depuis 1935, en tenant compte du barème indiqué plus haut.

Les résultats obtenus ont été groupés dans les histogrammes de la figure 27. Il ressort de leur examen que tout d'abord les événements de 1936 n'ont eu, au point de vue considéré, aucune répercussion à la Compagnie, et qu'ensuite les taux de fréquence et de gravité sont en diminution dans les principaux services.

Nous constatons également que les services les plus éprouvés sont ceux du matériel et de la voie et des accès.

Si les taux de gravité sont nettement inférieurs à ceux trouvés dans l'industrie, les taux de fréquence sont un peu plus élevés, mais tendent à s'aligner avec ceux des ateliers de construction.

Nous devons enfin signaler que depuis 1935 il n'y a eu qu'un

seul cas d'accident mortel à la Compagnie (1) (Nous ne comptons pas les accidents de rue dont furent victimes deux agents pendant la durée du travail).

On peut dire que dans l'ensemble les résultats obtenus sont bons, le taux de fréquence un peu fort se justifiant par le trafic intense et étant dû surtout à des accidents de très faible gravité.

§ III. — LE PROBLÈME DU LOGEMENT

Il n'était pas question pour la Compagnie de créer, à l'exemple des Compagnies de Chemin de fer, une cité ouvrière pour son personnel, le problème se trouvant très différent puisqu'elle ne pouvait être amenée à édifier loin de toute agglomération des organisations importantes. Cependant, surtout avant la guerre, le problème de la lutte contre le taudis se posait et nous trouvons, dès 1905, dans le rapport annuel au Conseil d'Administration, le passage suivant :

« Enfin votre Conseil, soucieux d'encourager les efforts qui tendent à augmenter le bien-être ainsi qu'à assurer la stabilité du personnel de la Compagnie, a été heureux d'accueillir les demandes de plusieurs agents et de leur consentir des prêts pour leur permettre, avec les capitaux qu'ils avaient déjà réunis d'autre part, de se faire édifier des maisons d'habitation. »

L'argent nécessaire était prêté aux employés et ouvriers partie au taux de 2,5 % avec remboursement en 12 ans, partie au taux de 3 % avec remboursement en 20 ans.

Ces avances permirent la construction de 136 pavillons individuels qui sont devenus la propriété des agents. Ces pavillons furent édifiés sur des terrains du 12^e et 13^e arrondissements sur lesquels la Compagnie s'était assurée des droits et formèrent les groupes Gambetta (68 pavillons), rue de Pommard (36 pavillons) et poterne des Peupliers (32 pavillons).

L'un d'entre eux fut libéré par anticipation le 14 mai 1914, le dernier, le 31 octobre 1929.

D'un autre côté, une société placée sous le régime de la loi du 12 avril 1906 et dénommée « Société Anonyme d'Habita-

(1) Accident survenu à un agent du Service du Matériel, décédé des suites de brûlures électriques.

tions à Bon Marché de la Compagnie du Chemin de Fer Métropolitain de Paris » se constitua sous l'initiative de la Compagnie le 21 janvier 1910. Son objet exclusif était la construction et la location d'habitations salubres et économiques pour les agents de la Compagnie. Au capital de 500.000 francs divisé en 5.000 actions de 100 francs, elle ne pouvait, au terme des statuts, distribuer un dividende supérieur à 3 %. La Compagnie souscrivit 4.785 actions.

Au début de 1913, la Société inaugurait près de la Porte de Clignancourt, sur la commune de Saint-Ouen, un immeuble de cinq étages comprenant 47 logements salubres et confortables de 3 et 4 pièces qu'elle loua au prix modique de 260 à 360 francs par an, eau et autres charges comprises, à des agents de la Compagnie choisis parmi ceux qui avaient le plus de famille et les salaires les plus bas.

En novembre 1913, cette Société créa 600.000 francs d'actions nouvelles, avec l'aide de la Compagnie, et fit édifier un second immeuble sur le territoire de Levallois-Perret à proximité des terminus des lignes n° 1 et 3 devant être destiné de préférence aux agents de la partie Ouest de ces lignes.

Cet immeuble devait comporter 84 logements de 2, 3 et 4 pièces.

La mobilisation vint suspendre les travaux.

Après la guerre, des difficultés de tout ordre mirent fin à cet essor. L'immeuble de Levallois-Perret fut vendu en 1923 et la Société d'habitations à bon marché cessa d'exister en 1924.

A l'heure actuelle, seul l'immeuble de Saint-Ouen reste exploité par la Compagnie, il est géré par le Service du Contentieux et demeure réservé aux agents de la Compagnie. A celui-ci sont venus s'ajouter lors du rattachement de la ligne de Sceaux :

2 immeubles rue de la Tombe-Issoire loués indifféremment aux agents de la Compagnie et à des personnes étrangères ;

2 logements au-dessus de la gare du Luxembourg ;

1 logement au-dessus de la gare de Cité-Universitaire ;

3 maisons de garde-barrière sur la ligne de Sceaux.

Enfin, la Compagnie loue comme petits jardins des terrains en bordure de voie compris dans l'emprise de la ligne de Sceaux.

Voyons maintenant rapidement les règles qui sont appli-

quées aux agents logés ou bénéficiaires d'une indemnité de logement :

- 1° *Agents logés gratuitement et soumis à l'astreinte en raison de leur fonction* (Chefs d'atelier, régulateurs et chefs de gare logés, concierges).

Ces agents ont droit au logement gratuit. Par application du décret du 15 janvier 1937, il est opéré une retenue de 13,75 % sur leur indemnité de résidence ; de plus une retenue de 5 % pour la retraite est effectuée sur le dixième de la somme soumise à prélèvement (en application de l'art. 18 du Règlement général des Retraites). Le chauffage central, s'il existe, est fourni gratuitement par la Compagnie.

La contribution mobilière, ainsi que les dépenses d'eau, de gaz, électricité, sont à la charge des intéressés.

- 2° *Agents logés sur leur demande et non soumis à l'astreinte.*

Ces agents paient un loyer dont le montant est de 10 % de la somme soumise à prélèvement pour la retraite jusqu'à un maximum correspondant à la valeur locative réelle du local occupé. Le chauffage central, s'il existe, est fourni gratuitement et les réparations locatives sont supportées par la Compagnie.

La contribution mobilière ainsi que les dépenses d'eau, gaz, électricité, sont à la charge des intéressés.

- 3° *Agents non logés et ayant droit à une indemnité représentative du logement* : (Chefs d'atelier non logés sous-chefs de gare de la ligne de Sceaux qui touchaient cette indemnité à la S. N. C. F.).

Ces agents touchent une indemnité égale à 10 % de la somme soumise à prélèvement pour la retraite. Cette indemnité est elle-même soumise au prélèvement de 5 % pour la retraite. Par application du décret du 15 janvier 1937, il est opéré une retenue de 13,75 % sur leur indemnité de résidence.

§ IV. — LES SPORTS

La fondation de l'Association Sportive des transports, due à l'initiative des agents de la Compagnie générale des Omnibus

et des diverses compagnies de tramways alors existantes, remonte à 1900, mais il fallut attendre l'après-guerre pour assister au développement du sport à la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain, comme ce fut d'ailleurs le cas à peu près général en France pour toutes les grandes entreprises.

Dès 1926, un groupe d'agents du Service du mouvement avait eu l'idée de créer une Société sportive à la Compagnie. Pour des raisons diverses cette idée intéressante sommeillait lorsqu'en novembre 1927, sur l'initiative de quatre agents et grâce à l'appui bienveillant de Monsieur Paul Martin, Administrateur Délégué, Directeur Général de la Compagnie, un Comité provisoire s'organisait, des adhésions étaient reçues et le 11 mars 1928, le groupement en formation tenait sa première assemblée générale, les statuts étaient acceptés, un bureau et un comité étaient élus par 130 adhérents et l'Union Sportive du Métropolitain (U. S. M.) qui venait ainsi d'être créée faisait paraître le premier numéro de son journal « Le Métro Sportif », le 1^{er} avril 1928 ; il est aujourd'hui tiré à 8.000 exemplaires et depuis le 15 octobre 1937, un autre journal « Le Métro Sportif Junior » également tiré à 8.000 exemplaires est destiné aux enfants du personnel.

Depuis lors sous la vigoureuse impulsion de son président Monsieur Vrolixs, Ingénieur en chef adjoint au Service de la Voie et des Accès, cet organisme, qui a pour but de développer la pratique de la culture physique et des sports parmi les agents de la Compagnie et leurs familles, n'a cessé de prendre une extension de plus en plus grande et occupe à l'heure actuelle une place importante par rapport aux autres sociétés sportives.

A l'encontre de beaucoup d'autres sociétés, elle n'a jamais perdu de vue son but initial à savoir développer et entretenir la forme sportive de ses adhérents sans jamais chercher à se transformer en une entreprise commerciale tirant profit de ses compétitions.

Sans entrer dans le détail de son évolution remarquablement rapide, nous nous contenterons à passer en revue ce qui existe à l'heure actuelle, en laissant de côté les dispositions prises en faveur des enfants des agents, dont nous parlerons plus loin.

L'organisation est la suivante :

Le bureau comprenant un président, trois vice-présidents, un secrétaire général, un secrétaire général adjoint, un trésor-

rier général et un trésorier général adjoint est élu par le Comité et administre l'U. S. M. suivant les directives données par ce Comité.

Chaque sport est régi par une commission distincte élue par les membres de la Section et responsable vis-à-vis d'un Comité central élu par l'Assemblée générale.

Une centralisation, voulue en imposant un Secrétariat et une Trésorerie uniques, assure l'unité administrative et de direction indispensable.

En dehors des Commissions et dépendant directement du Bureau, fonctionnent les Cours d'Education physique que nous retrouverons plus loin, ce qui permet d'éviter les spécialisations prématurées toujours fâcheuses.

Tous les sports sont représentés dans les Sections de l'« U. S. M. » : football, rugby, hockey, basket-ball, athlétisme, cross-country, poids et haltères, lutte et gymnastique, tennis, cyclisme, escrime, natation, aviron, boxe, pelote basque, tir, boules, ping-pong, etc...

L'« U. S. M. » a créé également des sections d'automoto-camping, de radiophonie, de photographie, d'échecs, de colombophilie et de pêche à la ligne.

Elle met en ligne : 14 équipes de football, 7 équipes de rugby, 5 équipes de hockey (dont 2 équipes féminines), 13 équipes de basket-ball (dont 3 équipes féminines), 4 équipes de cross-country, 3 équipes de tennis (dont 1 équipe féminine), 3 équipes de water-polo, etc...

Les installations fixes mises à la disposition des adhérents sont les suivantes :

1° Le Parc des Sports de La Croix de Berny.

Magnifique emplacement qui fut inauguré le 8 mai 1932 et occupe aujourd'hui une superficie de 13 hectares, comprenant 5 terrains de football, 3 terrains de hockey, dont 1 sur terre battue, 2 terrains de rugby, 1 stade d'athlétisme parfaitement organisé avec piste en cendrée de 333 m. 33 au tour, un piste de steeple, des installations pour les sauts, les lancers, etc..., 1 stade de tennis avec 8 courts et vestiaires, 6 jeux de boules, 4 terrains de basket-ball, 1 terrain de volley-ball, 2 frontons de pelote basque, 1 stand de tir, 1 stade pour enfants, 1 gymnase, 6 tables de ping-pong, une piscine d'été de 33 m. 33 sur 12 m. 50

avec station de filtrage et un vélodrome avec piste de 333 m. 33.

Les installations annexes très complètes ne laissent rien à désirer : vestiaires chauffés avec douches, lavabos, etc..., club-house avec salle de réunion et de cinéma, service médical parfaitement organisé dont nous reparlerons plus loin.

Les quelques photographies que nous donnons ci-contre permettent de se rendre compte de l'effort accompli et des résultats obtenus.

2° La Salle des Sports du Quai de la Rapée.

Une salle de sports est installée à côté des Services centraux avec des vestiaires chauffés et des douches ; elle comprend tous les dispositifs nécessaires pour la pratique de la culture physique et des sports de salle : boxe, lutte, poids et haltères, gymnastique escrime, etc...

3° Aux ateliers de Choisy.

L'U. S. M. a installé dans l'enceinte des ateliers : 2 tennis, un stade de basket-ball (2 terrains éclairés), une piste d'entraînement pour l'athlétisme et les concours, avec vestiaires chauffés, douches, etc...

4° A la sous-station Daumesnil.

On trouve au-dessus de la sous-station des salles d'armes et de ping-pong, en terrasse, un court de tennis avec vestiaires et douches.

5° A Vigneux-sur-Seine.

Une propriété pour la pêche à la ligne comprend un étang de 8 hectares, des vestiaires, réfectoires, jardins, terrains de jeux, pavillon avec restaurant et salle de réunion, etc...

6° A Joinville.

Sur la Marne, un garage à bateaux avec club-house pour la section aviron.

Sans entrer dans le détail des résultats sportifs obtenus, on peut dire que toutes les sections ont remporté, en dehors de

PARC DES SPORTS DE LA CROIX DE BERNY UNION SPORTIVE MÉTROPOLITAINE

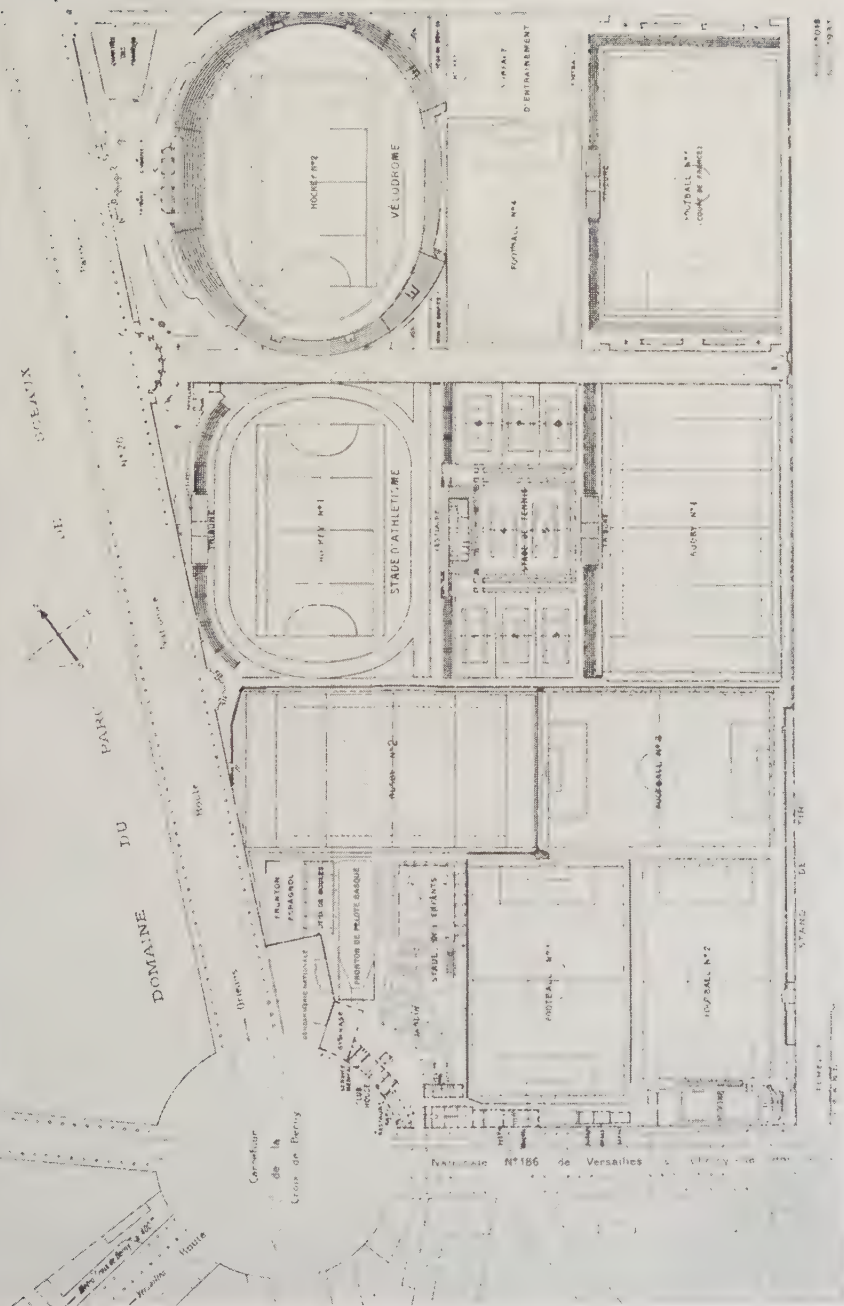


Fig. 28. — PLAN DU PARC DES SPORTS DE LA CROIX-DE-BERNY



Fig. 29. — VUE AÉRIENNE DU PARC DES SPORTS DE LA CROIX-DE-BERNY



Fig. 30. — LE FRONTON DE PELOTE BASQUE

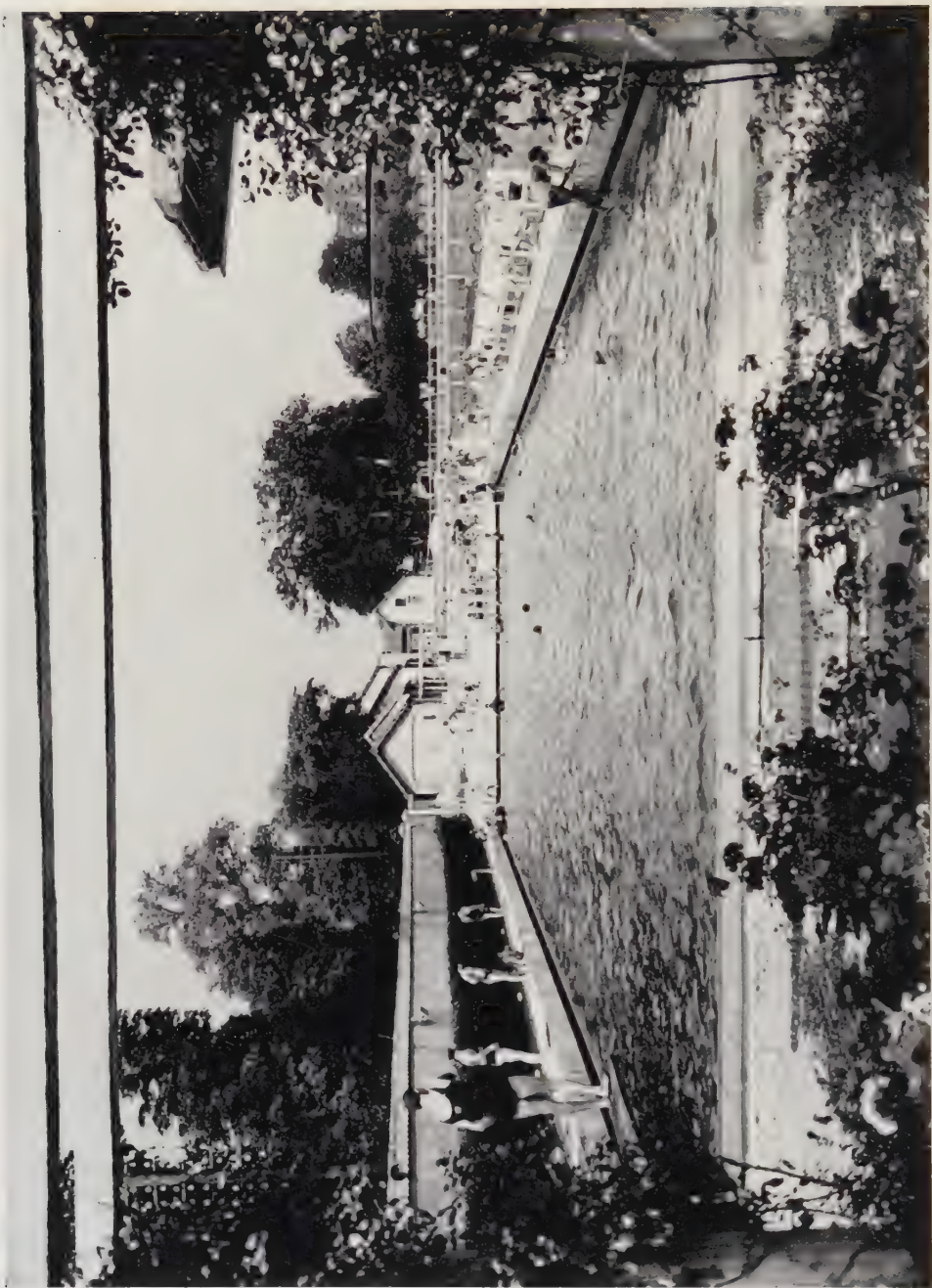


Fig. 31. — LA PISCINE

diverses épreuves amicales internationales, maints challenges et tournois parmi lesquels il convient de signaler les championnats disputés chaque année en tous sports entre les grands réseaux de chemins de fer français.

La Compagnie favorise d'ailleurs largement les agents qui font partie des différentes équipes sportives et ceux-ci sont relevés pendant deux heures deux fois par semaine au maximum pour leur entraînement en tenant compte évidemment des besoins du service.

Au 1^{er} janvier 1939, l'U. S. M. comptait 4.071 membres dont 3.342 membres actifs et 729 membres honoraires ou bienfaiteurs. Ce nombre représente plus du quart de l'effectif, mais si l'on considère que seuls généralement les agents de moins de 30 ans font partie des équipes sportives, nous voyons que le pourcentage des adhérents jeunes est en réalité beaucoup plus fort puisqu'à cette date, il y avait à la Compagnie 4.316 agents âgés au plus de 30 ans.

La Compagnie ne peut que se féliciter de ce résultat qui se fait sentir de la façon la plus efficace sur la santé et la bonne tenue physique et morale de ses agents.

§ IV. — LES ŒUVRES DIVERSES EN FAVEUR DU PERSONNEL

Nous ne parlerons ici que des œuvres intéressant directement le personnel de la Compagnie et non de celles qui ont été créées spécialement en faveur de l'enfance; ces dernières seront étudiées plus loin.

Association Fraternelle des Employés et Ouvriers des Chemins de fer français (Section « Paris-Métro »).

Cette Société de secours mutuels qui groupe les agents de toutes les Compagnies de Chemins de fer, est divisée en 143 sections. La section « Paris-Métro » a été fondée en 1902. Elle est représentée par un administrateur au Conseil de l'Association.

L'Association Fraternelle a pour but :

1° De constituer des pensions de retraite pour ses membres participants. Elle peut également leur verser des secours exceptionnels;

2° De constituer des capitaux payables en cas de vie à ses ayants droit;

3° De constituer en faveur des pupilles des dots payables à leur majorité ou à leur mariage.

La Section prend actuellement à sa charge toute adhésion de pupille, première cotisation versée : 5 francs, et bonifie le compte dotal de tous les sociétaires pupilles, en fin d'année, de 15 francs, ainsi que les cotisations de ceux restés orphelins de père, jusqu'à l'âge de 16 ans (cotisation mensuelle de 5 francs).

D'autre part, elle accorde :

— Des allocations de maladie payées pendant 45 jours à raison de 3 fr. 50 par jour.

— Des allocations de maternité (80 francs), conformément aux statuts, augmentées d'une somme fixée actuellement à 150 francs par la caisse de la section suivant ses disponibilités.

— Des secours d'adversité.

— Des secours aux orphelins (de 200 à 500 francs).

— Des bourses d'études.

Elle a constitué :

— Une caisse autonome de retraites.

— Une caisse autonome d'assurances en cas de vie et en cas de décès : la caisse d'assurances mixtes.

— Une caisse de secours de maladie et de maternité.

La section « Paris-Métro » invite chaque année tous les enfants du Métropolitain, le jour de l'Ascension, à une fête enfantine. Elle organise annuellement une grande fête de bienfaisance dont le produit est affecté aux œuvres sociales de la Compagnie.

Les membres participants et les pupilles de l'Association versent une cotisation mensuelle dont le montant peut varier de 3 à 50 francs.

La section « Paris-Métro » groupe actuellement 8.000 membres participants.

*Association des Anciens Combattants et Mutilés
du Métro à Paris.*

Fondée en 1928, cette Association a pour but de resserrer les liens de bonne camaraderie qui unissent les anciens combattants; de défendre leurs intérêts et de faire accorder aux

veuves et ascendants le bénéfice des dispositions légales qui les concernent; de venir en aide à ceux de ses membres qui se trouvent dans une situation difficile; d'assurer l'application des lois qui intéressent les anciens combattants.

L'Association publie un Bulletin Mensuel de renseignements et de documentation, et un conseil juridique.

Les membres actifs se recrutent parmi les anciens combattants, mutilés, prisonniers de guerre, veuves de guerre, ascendants de mobilisés. Ils doivent appartenir au personnel du Chemin de fer Métropolitain de Paris.

Cette Association compte actuellement 1.800 membres.

Société de Secours mutuels des familles.

Cette Société a été fondée en 1903.

Elle assure à ses membres la gratuité des soins médicaux et pharmaceutiques.

Elle peut également :

— Accorder aux femmes qui font partie de la Société depuis plus de 9 mois, une allocation de 100 francs, pour la naissance de chaque enfant.

La qualité de membre participant est réservée aux femmes et aux enfants des agents de la Compagnie, habitant à moins de 50 kilomètres de Paris; les enfants doivent être âgés d'un an au moins. Un examen médical précède l'admission des nouveaux membres.

Les membres participants sont groupés en deux sections :

1° Section A : Sociétaires non inscrits aux assurances sociales;

2° Section B : Sociétaires inscrits aux assurances sociales.

Les cotisations sont dégressives avec le nombre d'enfants, à partir du quatrième.

La Société compte 2.474 membres à l'heure actuelle.

Société mutuelle en cas de décès.

Cette Société, fondée en 1908, a pour but d'assurer une aide immédiate au mari, à la femme ou aux enfants des sociétaires décédés. Une somme fixe de 1.500 francs leur est versée sans délai.

La Société peut accorder des secours aux veuves, aux orphelins et aux familles nombreuses dont la situation est jugée digne d'intérêt.

La Ville de Paris accorde, sur le tarif des pompes funèbres, une réduction de 20 % pour les obsèques des membres de la Société qui peut, d'ailleurs, prendre tous les frais à sa charge; le montant des dépenses est, dans ce cas, déduit de l'allocation de 1.500 francs.

La Société Mutuelle est subventionnée par la Compagnie du Métropolitain. Elle recrute ses membres parmi les agents de la Compagnie.

Les femmes d'employés peuvent faire partie de la Société si elles sont admises après l'examen médical.

Les membres participants versent un droit d'entrée de 2 fr. 50 et une cotisation mensuelle de 1 franc.

Le nombre des membres participants dépasse actuellement 2.350.

Harmonie du Métropolitain.

Cette Société fondée en 1904 sous le nom d'« Union Musicale » groupe les agents de la Compagnie qui s'intéressent à la musique instrumentale.

Elle organise des séances d'étude et donne des fêtes musicales où sont conviées les familles des membres.

Elle accorde son concours aux Sociétés de la Compagnie, à de nombreuses œuvres de bienfaisance. Elle donne des concerts dans les squares de la Ville de Paris.

Cette Société, qui comprenait, en 1904, 25 musiciens, compte aujourd'hui 90 exécutants.

Groupement horticole.

Le Groupement horticole fondé en juin 1934 a pour but de vulgariser le jardinage parmi les agents de la Compagnie et de leur faciliter leur tâche par tous les moyens.

Un bulletin périodique est envoyé gratuitement à tous ses membres et contient, outre les renseignements généraux sur la culture d'un jardin, le programme des travaux divers à exécuter dans le trimestre suivant.

Différents avantages sont accordés à ses membres, prix réduits pour graines, fleurs, plantes, outillage et tout matériel intéressant la vie à la campagne.

Ce Groupement, qui comprenait à sa fondation 100 membres, en réunit actuellement plus de 2.000.

Société Littéraire et Artistique.

La Société Littéraire et Artistique du Métropolitain se propose de développer le goût des Arts et des Lettres parmi ses adhérents. Elle comprend 4 groupes : Bibliothèque, Peinture, Théâtre, Musique.

Sa bibliothèque compte actuellement plus de 2.000 volumes. Avec l'aide des « Enfants du Métro », elle a créé un service de prêt gratuit à domicile de livres reliés pour les enfants de tous les agents de la Compagnie.

Son groupe théâtral et sa symphonie donnent des soirées et prêtent leur concours aux fêtes organisées par les diverses Sociétés de la Compagnie, ainsi qu'aux œuvres de bienfaisance qui les demandent. Chaque année, elles ont diverti les enfants des colonies de vacances des « Enfants du Métro » à Ruffey et à Ménétreux.

En outre, la S. L. A. M. organise tous les ans un Salon où sont exposés les très nombreux envois de ses Sociétaires (peintures, aquarelles, gravures, eaux fortes, sculptures, projets d'architecture, dessins publicitaires, etc...).

Elle se propose de donner des conférences littéraires et artistiques.

Union mutuelle des enfants de la Bourgogne du Métro.

Cette Société qui groupe les agents originaires de l'Yonne, Côte-d'Or, Saône-et-Loire et de l'Ain, a pour but :

- De créer entre ses membres des relations amicales.
- D'accorder des allocations de maternité.
- Et des secours en cas de décès.

Elle alloue, d'autre part, annuellement, un certain nombre de livrets de Caisse d'Epargne aux enfants de ses Sociétaires.

CHAPITRE III

LES SOINS

§ I. — SERVICE MÉDICAL ET PHARMACEUTIQUE

Nous allons indiquer ici l'organisation actuelle du Service médical et pharmaceutique, qui a d'ailleurs peu changé depuis l'origine. Cette organisation est prévue par le Titre II du Règlement intérieur de la Caisse de prévoyance.

Ce sont les médecins de la Compagnie et au besoin le médecin de la Caisse de prévoyance qui, seuls, ont le droit de soigner les malades et blessés.

Tout malade ou blessé habitant Paris qui, sauf le cas d'urgence et celui où le médecin de la Compagnie régulièrement demandé ne s'est pas présenté dans les six heures (1), fait appel à un médecin étranger, le fait à ses frais.

Les accidentés du travail ont le libre choix du médecin, mais depuis le 1^{er} février 1936, un médecin inspecteur attaché au Service du Contentieux de la Compagnie surveille ces agents. Avant cette date, l'accidenté du travail devait, avant de reprendre son service, venir passer la visite à la Salle de consultations. C'est actuellement le médecin inspecteur qui, en présence du médecin traitant, décide de la date de la reprise du travail de l'agent, ceci afin d'éviter les abus qui avaient été constatés dans l'attribution des jours d'interruption.

L'agent malade qui habite hors Paris et ne se trouve pas en état de se déplacer doit faire appel à un médecin agréé par la

(1) Dans ces deux cas, l'agent fait parvenir au Service Médical une demande de remboursement et la note acquittée du médecin, dont le montant lui est intégralement remboursé.

Compagnie, s'il y en a un dans sa commune, sinon il peut faire venir un médecin de son choix.

Dans tous les cas, l'agent doit prévenir d'urgence son chef de service qu'il est malade à domicile et qu'il a fait appel à un médecin agréé ou à un médecin étranger.

Si l'agent, dans l'hypothèse indiquée plus haut, s'est adressé à un médecin étranger, il doit de plus faire parvenir d'urgence un certificat de ce dernier, indiquant la nature de l'affection et le nombre de jours pendant lesquels il doit garder la chambre. L'agent règle alors lui-même les honoraires de son médecin, qui lui sont ultérieurement remboursés par le Service médical sur présentation de la note acquittée et jusqu'à concurrence du tarif adopté par la Compagnie. Les visites d'urgence sont intégralement remboursées.

N'ont droit ni aux soins, ni aux médicaments, ni au paiement du salaire pendant les journées de maladie, les agents qui, au cours ou à l'expiration d'un congé ou d'une permission d'absence, n'en justifient pas dûment.

L'article 15 du Règlement intérieur déclare que :

« N'ont droit qu'aux soins et médicaments gratuits mais non
« au paiement du salaire pendant les journées de maladie, les
« agents dont la maladie ou la blessure sont le résultat d'actes
« délictueux graves (vols, agressions, etc.) ou de l'ivresse mani-
« feste. »

Comme nous le disions plus haut (*), la Compagnie se montre très large pour le paiement du salaire et, ce qui est normal, n'applique impitoyablement l'article précédent que dans le cas d'actes délictueux réellement graves. L'établissement des bulletins de visite, du livret médical, la délivrance des médicaments et le contrôle des fournitures faites sont minutieusement organisés par le Règlement intérieur.

Tout agent malade ou blessé qui ne se présente pas à la consultation ou est absent lors de la visite médicale se place, de lui-même, dans la position d'absence irrégulière et s'expose, de ce fait, à une punition de la part de la Compagnie.

S'expose également à une punition :

1° L'agent qui dépasse le nombre de jours d'absence accordé;

(1) Cf. Titre I, chapitre VI. Le régime des maladies et des blessures.

2° L'agent qui, pouvant sortir, se fait soigner à domicile.

Si, enfin, l'état d'un agent nécessite son hospitalisation, un séjour dans un sanatorium ou dans un établissement thermal, les frais d'hospitalisation ou de séjour sont payés directement par la Compagnie à l'Assistance Publique ou remboursés ultérieurement à l'agent sur présentation de la note acquittée jusqu'à concurrence du tarif de l'Assistance publique; les frais de cure sont remboursés d'après un barème adopté par la Compagnie, toujours sur présentation des notes acquittées.

Aucun agent malade ou blessé ne peut reprendre son service sous quelque prétexte que ce soit avant d'y avoir été autorisé par un médecin de la Compagnie ou le médecin de la Caisse de prévoyance.

Signalons enfin qu'un service d'accouchement gratuit assuré par des sages-femmes, réparties comme les médecins de la Compagnie, par zone, est organisé pour les femmes employées.

D'un autre côté, la Compagnie a également conclu un accord avec une clinique à Asnières, où peuvent se faire toutes les interventions chirurgicales.

Comme nous le voyons, ce sont les médecins de la Compagnie qui assurent le service ordinaire et font les constatations prévues par la Convention et organisées par le Règlement intérieur que nous venons de résumer.

Quelle est donc la mission du médecin de la Caisse de prévoyance ?

1° Il visite ou entend, à domicile ou à sa consultation, tout agent malade ou blessé qui réclamerait, dans un cas grave ou difficile, son assistance personnelle, qui contesterait l'exactitude des assertions d'un médecin de la Compagnie ou qui se croirait autorisé à se plaindre soit de celui-ci, soit du Service médical en général;

2° Il adresse, dans ces deux derniers cas, et suivant les circonstances, un rapport, avec son avis personnel, à l'Administration de la Compagnie et au Président de la Caisse de prévoyance;

3° Il est chargé de se tenir à la disposition du Comité de la Caisse de Prévoyance et de lui signaler toutes mesures propres à améliorer, au point de vue médical et sanitaire, la situation du personnel;

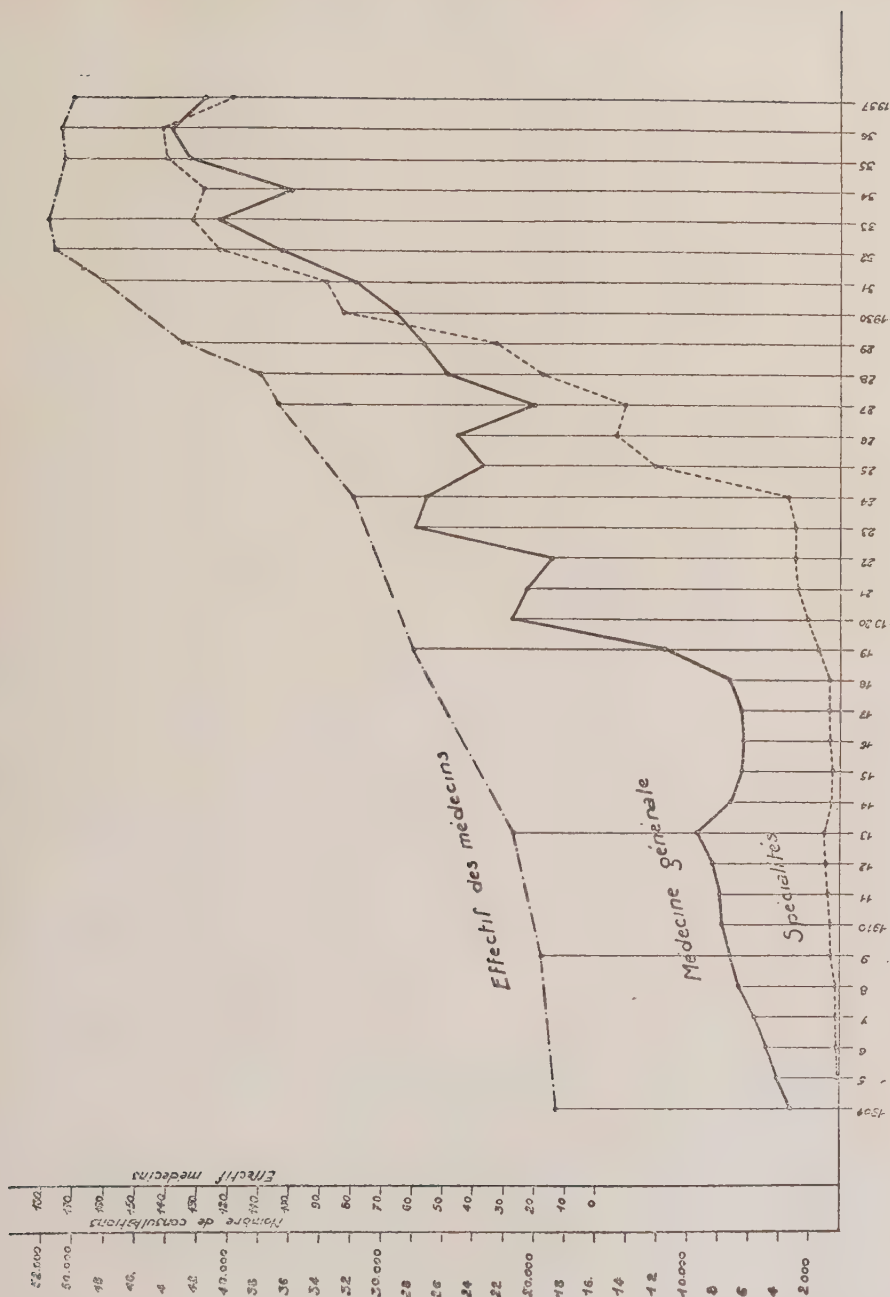


Fig. 32. — COURBES DONNANT LES VARIATIONS DE L'EFFECTIF DES MÉDECINS ET CELLES DU NOMBRE DE CONSULTATIONS DEPUIS 1904

4° Il préside, nous l'avons déjà vu, la Commission Médicale des Retraites;

5° Il fait connaître son avis au cas où un agent stagiaire reconnu à une première visite comme ne remplissant pas les conditions d'aptitude physique requises pour être titularisé, demanderait à être soumis à une seconde visite;

6° Il fait partie de la Commission de réforme.

Depuis 1904, le Service Médical n'a cessé de se développer, les courbes de la figure 32 donnant d'une part le nombre annuel de consultations de médecine générale et de spécialités et d'autre part l'effectif annuel des médecins de la Compagnie, le font nettement ressortir. Nous devons signaler depuis 1924 le nombre sans cesse croissant des consultations de spécialités dû au développement des services correspondant à la Compagnie.

La Compagnie possède à l'heure actuelle 6 salles de visite et les consultations de médecine générale y ont lieu tous les jours.

Les consultations spéciales actuellement organisées sont les suivantes :

- Chirurgie, tous les jours;
- Gynécologie, 2 fois par semaine;
- Voies urinaires (hommes), 3 fois par semaine;
- Maladies des yeux, tous les jours;
- Oto-Rhino-Laryngologie, tous les jours;
- Affection du sang et de la peau, 4 fois par semaine;
- Diathermie, rayons ultra-violet et infra-rouges, 2 fois par semaine;
- Maladies du cœur et de la circulation du sang, 2 fois par semaine;
- Maladies rénales et rhumatismes, 2 fois par semaine;
- Consultations dentaires, tous les jours dans 2 salles.

La Compagnie a organisé un service de radiologie :

- Radioscopie : tous les jours;
- Radiographie : 3 fois par semaine.

Un médecin de laboratoire est chargé des analyses et des examens sérologiques et bactériologiques.

La consultation du médecin-chef a lieu deux fois par semaine. Il examine les agents qui lui sont adressés par le médecin traitant; il est assisté par un médecin en chef-adjoint.

D'un autre côté :

476 pharmaciens de Paris et 277 pharmaciens de la banlieue sont les fournisseurs officiels de la Compagnie. Sur présentation de l'ordonnance délivrée par un médecin agréé, ils remettent gratuitement les médicaments aux agents.

12 masseurs-ventouseurs sont à la disposition des employés de la Compagnie et leur donnent, dans leur cabinet, ou à domicile, les soins prescrits par les médecins.

La Compagnie a traité avec 30 établissements de bains où les agents peuvent prendre gratuitement des bains ou des douches sur présentation d'un bulletin signé par un médecin de la Compagnie.

Les lunettes et les appareils de prothèse dentaire, dont l'utilité a été reconnue par le Service médical, sont remboursés au tarif adopté par la Compagnie.

Les bandages et les ceintures, dont l'achat est autorisé par le médecin en chef ou le chirurgien, sont remis gratuitement sur présentation d'un bon chez un des huit fournisseurs officiels de la Compagnie.

On peut dire, sans exagération, que la Compagnie n'a rien négligé pour organiser un Service médical et pharmaceutique modèle; les résultats obtenus concernant l'état sanitaire du personnel sont tout à fait satisfaisants et en rapport avec l'effort fourni, comme nous le verrons au chapitre suivant.

§ II. — LA MAISON DE REPOS

Nous devons dès maintenant parler de l'œuvre des « Enfants du Métro » fondée en janvier 1930 et reconnue d'utilité publique le 28 août 1930. Cette œuvre, administrée par un Comité composé de 12 membres recrutés, pour la plupart, parmi les présidents d'associations d'agents de la Compagnie, a réalisé (1) un vaste programme de protection de l'enfance que nous étudierons dans notre seconde partie; elle a, d'autre part, organisé à Ménétreux-le-Pitois, dans la Côte-d'Or, une très confortable maison de repos destinée au Personnel de la Compagnie.

La Maison de repos, réservée en principe aux agents conva-

(1) Sous la présidence de Monsieur HALLMAYR, ingénieur en chef des Services administratifs.

lescents ou fatigués, offre à ses hôtes un séjour agréable dans des conditions de confort tout à fait satisfaisantes.

Dans la mesure des places laissées libres par les agents qui sont envoyés par le Service médical et qui jouissent d'un droit de priorité, les employés de la Compagnie peuvent également y être admis pendant leur congé régulier.

Ouverte, en principe, du 1^{er} avril au 1^{er} octobre, la Maison de repos est installée dans le château de Ménétreux. La durée du séjour est limitée à 15 jours. Comme les 13 chambres du château (dont 9 pour ménages) permettent de recevoir en même temps 22 pensionnaires, 270 agents environ peuvent annuellement bénéficier de tous les avantages qu'offre cet établissement.

Rien n'a été négligé pour assurer aux agents un séjour agréable dans des conditions de confort tout à fait satisfaisantes. Chaque chambre est meublée d'un lit laqué à monture tubes avec sommier métallique et matelas de laine, d'une armoire à 2 portes avec glace, d'un fauteuil, d'une table, d'un lavabo à eau chaude et froide, etc... Deux salles de bains sont à la disposition des pensionnaires et toutes les pièces sont munies du chauffage central.

Le linge de maison et le linge de toilette sont fournis par l'œuvre. Une salle de repassage permet d'effectuer les menus travaux d'entretien.

Les pensionnaires jouissent de la liberté la plus complète; on s'est borné à établir quelques règles destinées à éviter les désordres qui pourraient compromettre les résultats de cette cure de repos. Ils n'ont pas à prendre part aux soins du ménage qui sont confiés au personnel de l'œuvre. La nourriture, particulièrement soignée, est préparée sous la surveillance du directeur du centre. Nous verrons en effet, plus loin, que « Les Enfants du Métro » possèdent une colonie de vacances à Ménétreux, en dehors de la Maison de repos. Les repas copieux et variés sont servis par petites tables.

Le service médical est assuré, dans les meilleures conditions par le médecin et les infirmiers du Centre.

Les agents en vacances ont à leur disposition des jeux d'intérieur, une bibliothèque, un appareil de T. S. F., etc..., un court de tennis et deux jeux de boule ont été installés dans le parc. Les pensionnaires peuvent enfin, s'ils le désirent, être autorisés à s'occuper de travaux de jardinage.

Une cantine met à leur disposition les menus objets dont ils peuvent avoir besoin.

On peut dire que le confort, les distractions, une vie simple et paisible, une atmosphère de cordialité, toutes les conditions d'un séjour agréable ont été réunies à cette Maison de repos.

Cette initiative a obtenu auprès du personnel le plus vif succès : le nombre des journées de présence à cet établissement est passé de 250 en 1931 et 2.461 en 1932 à 4.290 en 1937.

CHAPITRE IV

LES RESULTATS OBTENUS. ETAT SANITAIRE DU PERSONNEL

Les années 1937 et 1938 ont été, du point de vue sanitaire, de très bonnes années. Les statistiques établissent une baisse de la plupart des pourcentages qui sont les plus faibles qu'on ait enregistrés depuis 1925.

Bien que les accroissements importants d'effectif s'accompagnent, pour les années où ils se produisent, d'une baisse des pourcentages (1), les augmentations d'effectif en 1937 et 1938 ne suffisent pas à justifier cette nouvelle baisse, dont les causes sont variées.

En premier lieu, il faut voir là une conséquence, d'ailleurs observable depuis quelques années, de la sévérité apportée aux visites médicales d'admission, qui a pour effet d'éliminer les sujets susceptibles d'être atteints par la suite de maladies graves.

D'autre part, les soins donnés par les centres médicaux de la Compagnie ont été améliorés par l'application de méthodes nouvelles, notamment en physiothérapie, et leur efficacité s'est traduite, dans beaucoup de cas, par la réduction des durées d'invalidité.

De plus, le développement des consultations spéciales a permis aux agents de se soigner à la Compagnie sans interrompre leur service.

Il faut enfin ajouter que les hivers 1937 et 1938 n'ont pas amené d'épidémies sérieuses.

(1) Les agents stagiaires évitent le plus possible de se faire porter malades avant la visite de commissionnement et ont déjà subi trois visites médicales assez rapprochées.

La courbe de la figure 33 qui donne depuis 1904 la variation du pourcentage des journées de maladie par rapport aux journées théoriques de présence, découlant de l'effectif moyen annuel, illustre ce que nous venons d'exposer. (Nous avons également porté sur cette figure la courbe donnant la variation du pourcentage des journées de blessures).

Il nous a semblé intéressant de comparer actuellement ces mêmes pourcentages, calculés d'une façon analogue, en ce qui concerne les principaux services. (Voir figure 34).

Nous constatons, à part quelques exceptions, que les courbes obtenues ont toutes la même allure. La courbe présentant les plus forts pourcentages est celle du Service du Mouvement; or, les conditions de travail y sont comparables à celles du Service de la Traction dont la courbe est beaucoup plus basse. Ceci s'explique facilement, d'une part parce que la prime de présence journalière est beaucoup plus faible au Mouvement, et d'autre part, en raison de la présence du personnel féminin à ce service, les femmes ayant des journées d'invalidité beaucoup plus nombreuses que les hommes.

Le tableau ci-contre donne un aperçu de l'activité du Service médical pendant l'année 1937.

On y constate une diminution sensible des consultations du médecin de la Caisse de Prévoyance par rapport à l'année précédente, ce qui indique que le Service médical donne lieu à moins de réclamations de la part des agents. Un indice important de l'état sanitaire du personnel est également donné par l'étude des réformés.

En 1937, 106 agents ont été réformés pour les motifs suivants :

Cause de la réforme	Nombre	% par rapport à l'effectif
Tuberculose pulmonaire ouverte	31	0,24
Tuberculose non pulmonaire ouverte	6	0,05
Autres affections pulmonaires	8	0,06
Affections du cœur	7	0,05
Affections glandulaires	4	0,03
Douleurs rhumatismales	6	0,05
Affections estomac et intestins.....	6	0,05
Affections du foie	9	0,06
Affections diverses	29	0,22
Total.....	106	0,81

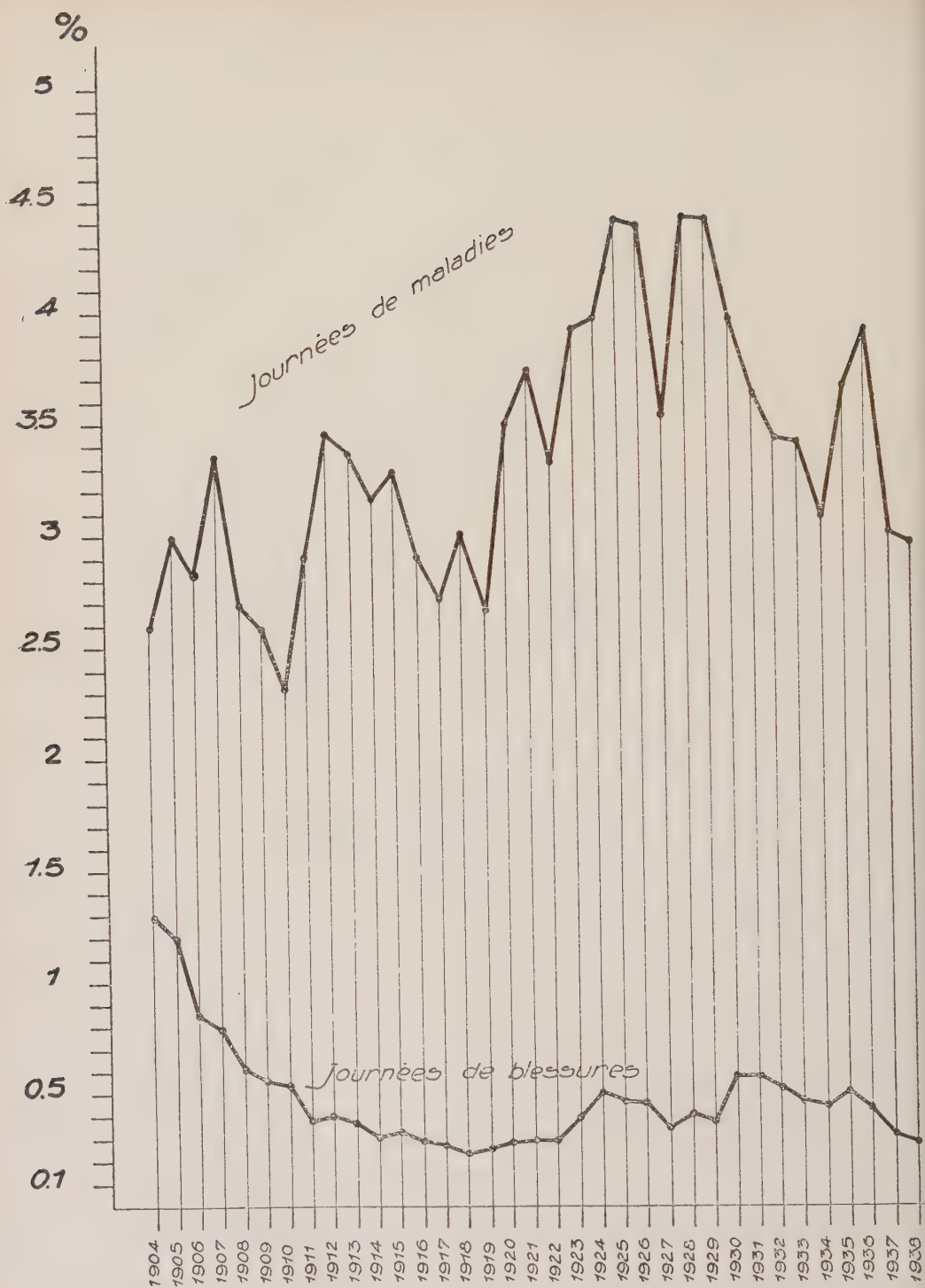


Fig. 33. — COURBES DONNANT LES POURCENTAGES DES JOURNÉES DE MALADIE ET DE BLESSURE PAR RAPPORT AUX JOURNÉES THÉORIQUES DE PRÉSENCE

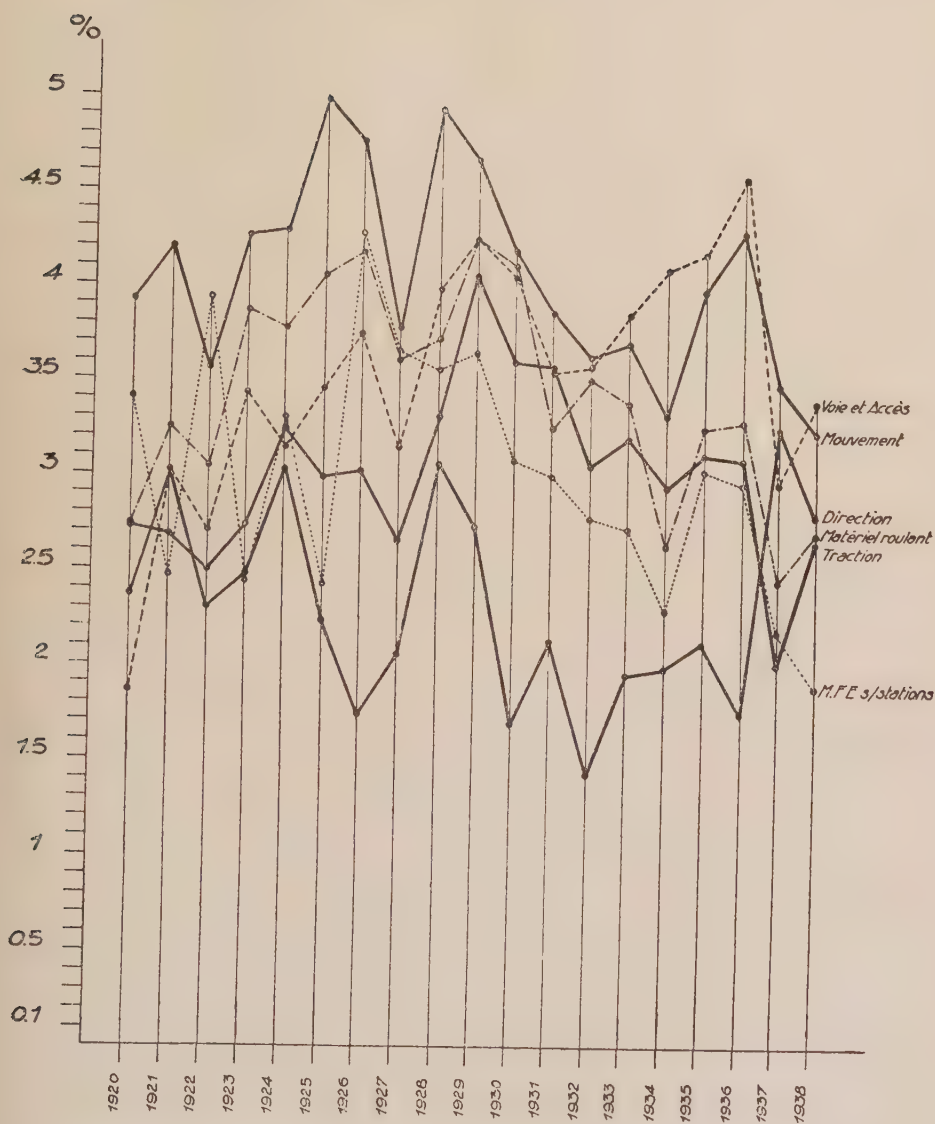


Fig. 34. — COURBES DONNANT LES POURCENTAGES DES JOURNÉES DE MALADIE PAR RAPPORT AUX JOURNÉES THÉORIQUES DE PRÉSENCE POUR LES DIFFÉRENTS SERVICES

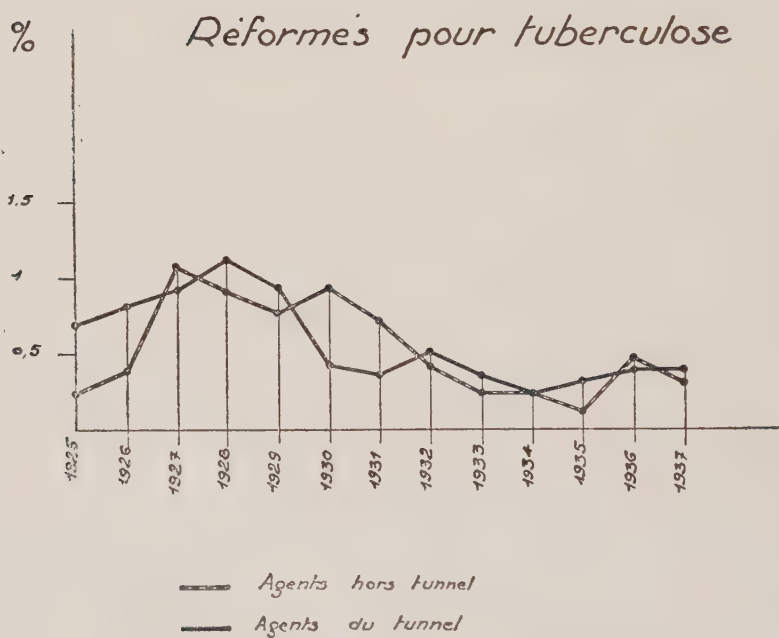


Fig. 35. — COURBES DONNANT LES POURCENTAGES DE RÉFORME
POUR LES AGENTS DU TUNNEL ET LES AGENTS HORS TUNNEL

TABLEAU DES CONSULTATIONS DONNÉES EN 1937

NATURE DES CONSULTATIONS	NOMBRE DE CONSULTATIONS		TOTAUX		
	Malades ayant interrompu leur service	Malades n'ayant pas interrompu leur service	1937	1936	1935
Visites à domicile..	14.413	»	14.413	16.354	16.131
Médecine générale..	8.126	19.283	27.409	27.629	26.802
Chirurgie.....	10.386	3.418	13.804	16.365	18.483
Oto-rhino-laryngo- logie.....	961	2.276	3.237	3.431	3.295
Stomatologie.....	647	3.941	4.588	5.257	4.990
Voies urinaires....	367	1.583	1.950	1.821	1.665
Sang et peau.....	790	4.308	5.098	5.256	5.100
Réformés.....	918	»	918	1.046	1.120
Ophtalmologie.....	966	1.738	2.704	2.950	2.833
Physiothérapie...	771	2.884	3.655	3.338	2.644
Maladies de cœur ..	144	136	280	240	294
Rhumatismes et maladies des reins.	188	423	611	685	577
Prénatalité.....	152	110	262	205	172
Nourrissons, petite enfance	44	230	274	163	163
Consultations di- verses.....	525	326	851	726	623
Caisse de pré- voyance.....	1.123	720	1.843	3.184	2.502
Totaux.....	40.521	41.376	81.897	88.650	87.394

Nous avons donné les graphiques représentant les variations depuis 1925 des pourcentages des réformés, dans le tunnel et hors tunnel, par rapport aux effectifs correspondants, en ce qui concerne les réformés divers et les réformés pour tuberculose (voir figure 35). Il résulte de leur étude que le préjugé qui dépeint le tunnel comme particulièrement malsain semble peu fondé.

Nous avons enfin cherché à comparer les pourcentages de journées de maladie obtenus à la Compagnie avec ceux de la Compagnie Parisienne d'Electricité, qui, elle aussi, suit de très près l'état sanitaire de son personnel.

Ces chiffres sont indiqués dans le tableau suivant :

Années	Pourcentage Métro	Pourcentage C.P.D.E.
1930.....	3,95	2,26
1931.....	3,62	2,48
1932.....	3,42	2,56
1933.....	3,40	2,67
1934.....	3,07	2,42
1935.....	3,65	2,68
1936.....	3,90	2,67
1937.....	3 »	2,40
1938.....	2,95	2,59

Grâce aux améliorations sans cesse apportées au Service médical par la Compagnie, nous voyons que le pourcentage Métro depuis ces dernières années tend à se rapprocher de plus en plus du pourcentage C. P. D. E. en dépit des conditions spéciales de travail.

DEUXIÈME PARTIE

LE PROBLÈME DE L'ENFANCE

Le Problème de l'Enfance est une des principales préoccupations du cadre médical de la Compagnie du Métropolitain. On peut affirmer que les soins les plus vigilants sont donnés à la mère en couches, ainsi qu'à l'enfant, du jour de sa naissance jusqu'à l'âge de l'adolescence.

CHAPITRE PREMIER

LES SOINS MEDICAUX

§ I. — SOINS DONNÉS AUX FEMMES ENCEINTES

Outre les soins gynécologiques, dont bénéficient les femmes employées à la Compagnie, la femme enceinte fait l'objet de la surveillance médicale la plus attentive.

Une doctoresse spécialisée examine le mercredi de chaque semaine, à la Salle des consultations de Vaugirard, spécialement aménagée à cet effet, les femmes agents en état de grossesse. Il est procédé périodiquement aux analyses prénatales et le contrôle médical se poursuit jusqu'au jour de l'accouchement, pour lequel est octroyé un congé spécial de huit semaines (quatre semaines avant la délivrance, quatre semaines après).

Les mères dont la grossesse s'avère pénible peuvent, sur l'ordre du médecin, interrompre leur service, et sont soignées suivant leur état, soit à domicile, soit à la Salle des consultations.

Enfin, toute employée enceinte, quel que soit son emploi, bénéficie d'un adoucissement de son service, ainsi que de l'autorisation de voyager en première classe.

Des sages-femmes attachées à la Compagnie, donnent gratuitement leurs soins, et, en cas de complication, les frais médicaux et chirurgicaux sont remboursés suivant un tarif adopté par la Compagnie.

§ II. — SOINS DONNÉS AUX NOURRISSONS ET A LA PETITE ENFANCE

C'est la doctoresse qui a suivi la mère pendant sa grossesse qui examine à sa consultation spéciale du vendredi les nourrissons et les petits enfants âgés de moins de 5 ans. Les bébés y sont pesés régulièrement, des conseils sur l'alimentation et sur les soins d'hygiène à leur donner, sont prodigués à la maman, certains médicaments (sirops, poudres, laits, etc...) sont délivrés gratuitement.

Pour permettre à la mère d'allaiter son enfant, un congé spécial sans solde, d'une durée maximum d'une année, est accordé par période de 3 mois par le médecin. Ce congé ne préjudicie ni à son avancement ni à sa retraite.

§ III. — SOINS DONNÉS AUX ENFANTS D'AGENTS

Les consultations dont il a été parlé précédemment sont réservées uniquement aux enfants de femmes employées à la Compagnie, n'en bénéficient pas les enfants dont le père seul est agent du Métropolitain.

Pour étendre à ces derniers le bénéfice des soins gratuits, deux médecins spécialistes donnent chacun bi-hebdomadairement une consultation dans trois centres médicaux différents, où soit le père soit la mère peuvent conduire leurs enfants. Un carnet médical est dressé pour chacun, indiquant les antécédents médicaux, les troubles de la croissance et les maladies de l'enfant. Dans ces centres, ces médecins vaccinent gratuitement contre la variole et la diphtérie.

Grâce à la radioscopie, et à la radiographie, ainsi qu'aux épreuves de cuti-réaction, les médecins parviennent à dépister les pré-tuberculeux ; ceux-ci sont envoyés, par les soins de la Compagnie, et pour une dépense modique à la charge des parents, dans des préventoriiums d'altitude, de plaine ou marin, selon chaque cas.

Les petits malades y sont conduits par des infirmières, lesquelles peuvent contrôler leur bonne tenue et la qualité des soins.

Une installation spéciale de traitements par rayons ultra-

violets a été créée à la Salle de Consultations de Vaugirard. Sous la surveillance d'infirmières dévouées, les petits débiles y profitent de l'action bienfaisante du soleil artificiel, et l'on peut se féliciter des résultats plus que satisfaisants obtenus.

Enfin, un professeur spécialiste de gymnastique orthopédique est attaché à la Compagnie pour traiter les insuffisants respiratoires et musculaires ainsi que les scoliotiques qui lui sont adressés par les médecins. Pour étendre l'action bienfaisante de cette organisation médicale, deux grandes œuvres s'occupent activement de l'enfance : « Les Enfants du Métro » et « l'Union Sportive Métropolitaine ».

CHAPITRE II

LES COLONIES DE VACANCES

§ I. — GÉNÉRALITÉS

L'œuvre des « Enfants du Métro » a créé à Ménétreux-le-Pitois (Côte-d'Or), à Ruffey-sur-Seille (Jura), et à Beauvais-sur-Matha (Charente-Inférieure) trois importantes Colonies de vacances.

Les Colonies sont en relations quotidiennes avec le siège social dont elles dépendent étroitement. Elles sont gérées par des directeurs de centres. Des agents de la Compagnie, détachés dans les Colonies à titre permanent, sont chargés de l'entretien des centres.

Pendant les deux mois de vacances l'œuvre engage des employés temporaires :

— Personnel surveillant composé d'un surveillant général, de surveillants, de moniteurs et d'instituteurs.

— Personnel de service comprenant les cuisiniers et leurs aides, les femmes de ménage, les lingères, les femmes de service, les veilleurs de nuit, les coiffeuses.

Des infirmiers détachés du siège central sont chargés au Service médical.

Les demandes d'inscription sont adressées au siège social. La date d'ouverture des listes est annoncée par des affiches apposées dans tous les Services de la Compagnie. Les formalités imposées aux familles et les précautions prises par l'œuvre assurent toutes les garanties souhaitables.

Seuls peuvent être admis dans les Colonies les enfants âgés de 6 ans au moins, et au plus de 11 ans. Le succès sans cesse croissant de l'œuvre a en effet obligé celle-ci à ramener à 11 ans la limite d'âge primitivement fixée à 13 ans, puis à 12 ans.

Les enfants subissent, avant le départ, deux visites successives : une visite générale qui a lieu au mois de mai, et une contre-visite passée quelques jours avant le départ, pour dépister les maladies contagieuses.

Ils sont obligatoirement vaccinés contre la variole et la diphtérie.

Pendant ce temps la direction de l'œuvre recueille tous les renseignements utiles et fait prendre les mesures des enfants pour préparer l'affectation des trousseaux. Dès fin juin les derniers préparatifs sont achevés dans les centres : répartition du matériel individuel, nettoyages, désinfections, essais de toutes les machines, de l'éclairage et de la distribution d'eau, vérification des installations. Des mesures de sécurité sont prises.

L'œuvre demande aux parents une rétribution très modeste dont le montant, fixé en principe à 5 francs par jour et par enfant, est réduit dans de fortes proportions pour les familles nombreuses.

Les enfants partent en vacances dans les premiers jours des grandes vacances scolaires. Ils sont transportés dans les Colonies par trains spéciaux, et surveillés pendant le voyage par un nombreux personnel mis à la disposition de l'œuvre par l'« Union Sportive Métropolitaine » et l'« Association des Anciens Combattants » : un surveillant pour 10 enfants. Des repas froids sont distribués dans le train. Un compartiment est réservé à une infirmière qui dispose de tous les médicaments d'usage courant.

La durée du séjour dans les Colonies de vacances est en principe de deux mois. Les enfants sont répartis en groupe de 50, sous la direction de moniteurs, d'instituteurs ou de surveillants. Pendant les vacances la direction des Centres est partagée entre le directeur et le surveillant général. Tandis que le directeur est chargé de toutes les questions administratives et reste responsable de la bonne tenue du Centre, le surveillant général s'occupe plus particulièrement de l'organisation de la vie des enfants qui sont soumis à une discipline toute paternelle.

Pendant la période des vacances le siège social reçoit journalièrement de chaque Centre trois rapports détaillés :

- Un rapport du directeur de la Colonie.
- Un rapport du surveillant général.
- Un rapport du Service médical.

Il reçoit en outre, tous les huit jours, un rapport très complet du directeur du Centre et une statistique hebdomadaire indiquant le poids et l'état de santé de chaque enfant.

Les directeurs du Centre se mettent chaque jour en communication, par téléphone, avec l'Administration centrale. Ils rendent compte des événements survenus au cours de la journée et demandent des instructions pour les affaires urgentes.

Le contrôle exercé par la direction de l'œuvre est également assuré par des visites fréquentes et des inspections inopinées faites par le vice-président, le secrétaire et le trésorier de l'œuvre. Chaque année les Colonies sont visitées par diverses personnalités de la Compagnie.

Des règlements précis indiquent, dans chaque cas, la conduite à tenir par les directeurs du Centre; ils précisent les détails de l'organisation et les devoirs du personnel.

On a fait établir après une longue mise au point et en tenant compte de l'expérience acquise, un emploi du temps, qui est scrupuleusement observé dans toutes les Colonies.

Après le départ des enfants des nettoyages minutieux sont entrepris dans les Centres. Tous les bâtiments sont désinfectés par les soins des Services départementaux d'hygiène. L'inventaire du matériel est fait pièce par pièce et les directeurs de centres sont invités à signaler toutes les transformations et améliorations jugées utiles.

§ II. — COLONIE DE MÉNÉTREUX-LE-PITTOIS

Cette Colonie située près des Laumes-Alésia à 257 kilomètres de Paris, est installée dans les bâtiments annexes du château de Ménétreux, transformés et agrandis pour recevoir dans les conditions les plus confortables 380 jeunes garçons.

Le parc, d'une étendue de 9 hectares, offre aux enfants un parc de sports, de belles prairies, des bois, des jardins. Un ter-

rain de jeux de 3 hectares est plus particulièrement destiné à l'éducation physique et aux jeux libres.

La Colonie est composée d'un groupe de bâtiments à un ou deux étages couvrant une superficie de 1.880 mètres carrés.

Elle renferme :

— 5 dortoirs d'une contenance de 380 lits avec une ou deux chambres de surveillants par dortoir.

— 1 réfectoire composé de 3 pièces (175 mètres carrés). 200 repas peuvent y être servis en même temps.

— 2 lavabos à robinets individuels.

— 36 cabines de douches.

— 25 W. C. et un urinoir de 10 stalles.

— 1 infirmerie avec chambres d'isolement (10 lits au total).

— 2 préaux d'une surface totale de 282 mètres carrés.

Cette Colonie possède 450 trousseaux de garçons ; elle dispose d'importantes réserves de vaisselle et de linge de maison qui lui permettent de traiter avec la plus grande aisance ses 380 pensionnaires.

§ III. — COLONIE DE RUFFEY-SUR-SEILLE

La Colonie est aménagée dans un château non loin de Lons-le-Saunier, au milieu d'un grand parc. De vastes prairies, des jardins, des terrains de jeux et de sport constituent un terrain de 5 hectares.

400 fillettes peuvent être reçues dans ce Centre dont les 4 bâtiments couvrent une surface de 1.675 mètres carrés.

De vastes locaux sont mis à la disposition des enfants :

— 6 dortoirs d'une contenance totale de 400 lits avec une ou deux chambres de surveillante par dortoir.

— 1 réfectoire de 179 mètres carrés de superficie. 200 repas peuvent y être servis en même temps.

— 4 lavabos.

— 36 cabines de douches.

— 19 W. C.

— 1 infirmerie avec 4 chambres d'isolement (14 lits).

— 2 préaux d'une superficie totale de 377 mètres carrés.

450 trousseaux de fillettes sont conservés à la lingerie. Les réserves de vaisselle et de linge de maison ont été calculées très largement.

§ IV. — COLONIE DE BEAUVAIS-SUR-MATHA

Ce Centre est situé à peu de distance de Saint-Jean-d'Angély. De moindre importance que les établissements de Ménétreux et de Ruffey, il assure néanmoins à ses pensionnaires, dans un cadre plus familial, tout le confort des Centres plus importants.

La Colonie peut recevoir une centaine de jeunes enfants.

L'étendue du domaine dépasse 3 hectares.

Les bâtiments, d'une superficie de 728 mètres carrés renferment :

- 2 dortoirs (100 lits au total) avec 4 chambres de surveillants.
- 1 réfectoire de 74 mètres carrés dans lequel on peut servir 100 repas à la fois.
- 2 lavabos.
- 1 salle de douches (8 cabines).
- 1 infirmerie avec 4 chambres d'isolement.
- 3 préaux de 125 mètres carrés de surface totale.

§ V. — LES CONDITIONS DE VIE DANS LES COLONIES
DE VACANCESA. — *Confort.*

Les Colonies sont installées dans des domaines dont les vastes parcs soigneusement clos, parfaitement entretenus, agrémentés de massifs de verdure et de fleurs, abondamment éclairés dès que le soir tombe, offrent au séjour des enfants un cadre particulièrement séduisant.

De belles prairies d'une superficie de plusieurs hectares ont été aménagées dans chaque Centre en terrains de jeux.

Les dortoirs, les chambres du personnel, les réfectoires, les salles de jeux sont entièrement ripolinés en teintes claires.

Des réseaux très complets de téléphone automatique permettent de faire communiquer entre eux les locaux réservés aux enfants, le bureau du directeur, l'infirmerie et les services de la Colonie.

On n'a utilisé pour l'aménagement des Centres que du matériel de premier choix et on a mis à la disposition des pensionnaires tout ce qui était nécessaire pour assurer le confort et l'agrément de leur séjour.

C'est ainsi qu'on a prévu pour chaque enfant :

— Un lit métallique (monture tubes) avec sommier métallique, alèze caoutchouc, 2 couvertures (dont une en laine) et un dessus de lit.

— Une table de chevet.

— Un casier individuel.

— Une armoire métallique.

— Une descente de lit.

B. — *Trousseaux.*

Pendant leur séjour dans les Colonies de Vacances, les enfants sont habillés par les soins de l'œuvre qui leur fournit des trousseaux très complets, composés de 29 pièces et comprenant :

Une tenue soignée pour les sorties, des vêtements pratiques et coquets pour les jeux, des équipements de sports, des chaussures et des réserves importantes de linge.

Les mesures des enfants sont prises très exactement et le nombre considérable des trousseaux conservés dans les Colonies (un millier de trousseaux complets) permet de donner à chaque pensionnaire les effets qui lui conviennent.

C. — *Sécurité.*

Rien n'a été négligé pour assurer des conditions exceptionnelles de sécurité.

Parmi les précautions multiples que se sont imposées les architectes de l'œuvre, mentionnons : les canalisations électriques sous tube d'acier, les escaliers en béton (deux escaliers indépendants par dortoir), les portes ouvrant en dehors, etc...

Un veilleur fait chaque nuit 4 rondes dans tous les locaux — son passage est contrôlé par de nombreuses boîtes de ronde — Une puissante sirène commandée par des boutons placés dans les dortoirs permettrait, en cas de nécessité, de donner l'alarme. Elle peut être actionnée à la main si le courant est coupé.

Les Centres ont été pourvus de nombreux extincteurs (25 à 30 par Colonie) et de prises d'eau sous pression avec manches à incendie. Des essais périodiques de ces installations de secours sont organisés afin d'en vérifier le bon fonctionnement et de mettre le personnel à même de les utiliser en cas de nécessité. La Direction de l'œuvre qui a réalisé des ententes avec les municipalités fait reconnaître périodiquement par les pompiers des deux communes les plus proches de chaque Colonie les locaux et l'emplacement des prises d'eau.

D. — *Hygiène.*

L'aménagement des Colonies et l'organisation de la vie des enfants traduisent, chez les dirigeants de l'œuvre, un souci constant d'hygiène.

L'alimentation en eau est assurée par de puissantes stations de pompage et des châteaux d'eau à grande capacité. La stérilisation de toutes les eaux employées dans les Colonies est réalisée par des appareils de verdunisation ou d'ozonisation. Des prélèvements sont faits périodiquement pour analyse : les résultats de ces examens ont toujours été satisfaisants. L'eau est distribuée sous pression dans tous les bâtiments et dans les parcs.

Les installations sanitaires ont été établies avec les plus grands soins.

Les lavabos, installés dans de vastes pièces claires, aux murs couverts à mi-hauteur d'un revêtement de céramique, sont munis de nombreux robinets, de casiers pour verres à dents et de porteserviettes individuels qu'un système de suspension permet de mettre hors de la portée des enfants lorsque la toilette est terminée.

Des salles de douches avec cabines individuelles au dallage et au revêtement en céramique sont mises à la disposition des pensionnaires. L'eau chaude est distribuée à une température constante après passage dans un mélange à thermostat.

Tous les locaux sont soigneusement nettoyés et lavés chaque matin. La désinfection des bâtiments est assurée continuellement par des projections quotidiennes de liquides spéciaux. Chaque année, les services départementaux d'hygiène procèdent,

sur la demande de l'œuvre, à une désinfection complète des Colonies.

Les draps et les serviettes sont changés périodiquement et les directeurs de Centres font distribuer du linge frais aux enfants, aussi souvent qu'ils le jugent nécessaire.

Les ordures ménagères sont incinérées suivant les exigences de l'hygiène moderne dans des fours spéciaux du système le plus récent; on évacue les eaux usées dans des puits perdus vastes et profonds situés à une grande distance des locaux d'habitation.

E. — *Santé.*

Les enfants sont soumis, avant le départ pour les Colonies, à deux visites médicales. Les médecins de l'œuvre les examinent une première fois au mois de mai et éliminent tous ceux dont l'état de santé ne permet pas d'envisager sans risques un séjour dans les Colonies. Une contre-visite destinée à dépister les maladies contagieuses a lieu quelques jours avant l'ouverture des Centres.

Dans chacune de nos Colonies, un Service médical disposant d'infirmieries modèles avec matériel très complet et chambres d'isolement est assuré en permanence par des infirmiers et des infirmières diplômés. Un médecin vient chaque jour et examine les malades présentés par les infirmiers. Tous les pensionnaires doivent passer à la visite une fois par semaine, et, chaque matin, un groupe d'enfants est examiné et pesé.

La santé des pensionnaires fait chaque jour l'objet d'un rapport détaillé qui est adressé à la Direction de l'œuvre.

Les infirmiers et les infirmières suivent les enfants dans leurs jeux et leurs déplacements; ils emportent toujours la trousse nécessaire pour les interventions urgentes.

La tenue blanche est imposée au personnel.

En cas de maladie les enfants sont transportés immédiatement dans les chambres d'isolement voisines de l'infirmierie et assez éloignées des bâtiments de la Colonie pour éviter toute contagion. Dans les cas plus graves, ils sont confiés aux hôpitaux de la région et visités chaque jour par les soins de l'œuvre. Les parents des enfants hospitalisés sont prévenus immédiatement et reçoivent un bulletin de santé quotidien.

Les pensionnaires qui ont eu un accident ou ont souffert d'une maladie quelconque sont suivis, après leur retour à Paris, par les médecins de l'œuvre et les infirmières visiteuses.

F. — *Alimentation.*

L'alimentation des enfants est entourée des soins les plus attentifs qui se manifestent aussi bien dans le choix des produits utilisés que dans la préparation des aliments et l'organisation du service des repas.

Un chef cuisinier, aidé d'un personnel spécialisé, prépare avec les plus grands soins une nourriture saine et abondante. Son travail est contrôlé personnellement par le Directeur du Centre. Les menus arrêtés par le gérant et le chef cuisinier, et prévus une semaine à l'avance introduisent dans l'alimentation une heureuse variété.

Les enfants signalés par le Service médical prennent leurs repas à une table de régime et s'alimentent suivant les indications du médecin.

Le personnel des cuisines dispose d'un matériel très moderne : machine à peler les pommes de terre, hache-viande, moulin à café et presse-purée mécaniques, glacières, etc...

Des machines spéciales fonctionnant avec de l'eau à 90° sont employées pour le lavage automatique et la stérilisation de la vaisselle.

La plus grande propreté est exigée du personnel; la tenue blanche est imposée aux femmes de service et aux cuisiniers.

Le Directeur du Centre, le Surveillant général et un infirmier assistent aux repas et surveillent l'alimentation de chaque enfant; un personnel spécial est chargé d'aider les plus jeunes.

G. — *Education physique.*

Les Colonies de vacances possèdent des terrains de culture physique, de football, de basket-ball, de volley-ball, installés dans des parcs et des terrains de jeux de plusieurs hectares.

Un matériel judicieusement choisi, est mis à la disposition des enfants : portiques, mâts windas, balançoires, push-balls, ballons, etc...

Les loisirs des enfants sont partagés entre les jeux libres et la leçon journalière d'éducation physique.

Les jeux libres se déroulent sous la surveillance des chefs de groupe. Il n'est pas douteux que, sur les vastes terrains de jeux des Colonies, grâce au matériel très complet dont les enfants disposent, ces jeux ne contribuent au développement physique des pensionnaires.

Mais l'œuvre a jugé qu'il convenait d'initier dès le plus jeune âge les enfants à la pratique rationnelle de la culture physique. Chaque jour des moniteurs et des monitrices, choisis dans les cadres de l'« Union Sportive Métropolitaine », ou recrutés parmi les élèves de l'Ecole de Joinville et des Ecoles d'Education Physique de la Seine, donnent à tous les pensionnaires des Colonies une leçon de culture physique d'une durée de vingt minutes.

Un contrôle médical attentif permet de suivre constamment les bienfaits de ces leçons et d'éviter des fatigues excessives.

H. — *Distractions.*

Rien n'a été négligé pour rendre la vie agréable aux enfants dans les Colonies.

En 1936, dans le Centre de Ménétreux, l'œuvre a organisé une pratique rationnelle de camping.

L'œuvre devait concilier des exigences de divers ordres : assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité et faire vivre les enfants dans des conditions aussi proches que possible de la nature. Ce double résultat a été obtenu grâce à une judicieuse organisation.

Un matériel important : tentes pour groupes de 5 pensionnaires, tente lavabo, matelas pneumatiques, lampes tempête, ustensiles de cuisine, etc..., a été réuni, et le camp est établi à 2 kilomètres de la Colonie sur le plateau qui la domine au nord, ce qui permet une surveillance constante et des soins médicaux immédiats.

Le camp est prévu pour 50 enfants. Les pensionnaires divisés en groupes d'effectif correspondant vont y faire, sous la surveillance d'un moniteur assisté d'un infirmier, des séjours de 24 heures consécutives.

Dans le but de développer leurs qualités d'initiative et leur

apprendre à se servir eux-mêmes le plus possible, le soin de préparer leur nourriture et d'installer leur campement est laissé aux enfants qui y prennent d'ailleurs le plus grand plaisir.

Le docteur élimine les enfants qui ne pourraient supporter sans inconvénient une nuit passée sous la tente.

Le matériel est transporté par la camionnette qui assure également le ravitaillement en eau. En cas d'orage, le camp est levé et les enfants rentrent à la Colonie. La surveillance la plus stricte est assurée de jour et de nuit par le moniteur.

Les Colonies de Ruffey et de Ménétreux ont été dotées d'un théâtre permettant aux enfants d'organiser des séances récréatives.

Les Centres sont pourvus, en outre, de phonographes, de postes de T. S. F. et d'appareils de cinéma. Lorsque le temps paraît incertain, les enfants peuvent se réfugier dans les salles de lecture et les vastes préaux abrités par des stores. Ils y trouvent des livres, les jeux les plus divers et des séances de cinéma.

Des promenades sont organisées presque journellement, et de fréquents déplacements avec repas pique-nique permettent aux pensionnaires de visiter les sites les plus pittoresques des régions où ils passent leurs vacances.

Des fêtes enfantines et des concours sont organisés chaque année.

Des jardins, des serres, des poulaillers, des pigeonniers, des canardières sont aménagées dans toutes les Colonies; les enfants peuvent s'y initier aux choses de la campagne.

I. — *Surveillance.*

Indépendante de toute préoccupation religieuse ou politique, l'œuvre surveille avec la plus grande attention l'éducation des enfants qui lui sont confiés. Une discipline familiale fait régner entre les pensionnaires une bonne entente, et se borne à réprimer les excès qui pourraient compromettre les heureux résultats que l'on peut attendre d'un séjour de deux mois dans les Colonies bien organisées.

J. — *Relations avec les familles.*

Désireuse de maintenir un contact étroit entre les parents et leurs enfants, l'œuvre oblige ses pensionnaires à écrire chaque

semaine à leurs familles. Les parents des plus jeunes reçoivent des formules remplies par les surveillants sous la responsabilité des Directeurs du Centre.

Les rapports journaliers des Directeurs de Centres sont affichés à l'Administration centrale (52, quai de la Rapée) ; tous les agents peuvent venir en prendre connaissance.

Les parents sont admis à visiter les Colonies pendant le séjour de leurs enfants ; ils peuvent ainsi se rendre compte des soins vigilants dont nos pensionnaires sont entourés.

Pour faciliter cette visite dont la durée ne doit pas dépasser une journée, ils sont autorisés à prendre leurs repas avec le personnel du Centre, moyennant un prix modique.

CHAPITRE III

LES SPORTS

Les Colonies de vacances constituent l'élément essentiel de l'œuvre des « Enfants du Métro » qui leur a consacré la meilleure part de ses ressources et de son activité. Il s'agissait, en effet, d'ouvrir des horizons nouveaux à des enfants affaiblis par le séjour des villes, de rétablir leurs forces, de leur apprendre l'hygiène, l'éducation physique et de les faire accéder à une existence plus saine et plus heureuse.

Mais les résultats de cette cure de plein air et de soleil eussent été incomplets si cette œuvre avait, dès leur retour à Paris, rendu ces enfants à leurs conditions normales d'existence, sans chercher à poursuivre jusque dans leurs foyers son rôle bienfaisant. Elle a donc estimé qu'elle devait prendre définitivement en mains le soin de leur santé et les soumettre à un contrôle médical incessant.

C'est dans cet esprit qu'ont été organisées les séances d'éducation physique du jeudi et du dimanche, avec le concours de l'« Union Sportive Métropolitaine » qui a prêté ses remarquables installations de la Croix-de-Berny.

Les cours du jeudi sont réservés aux enfants de 6 à 14 ans, le matin pour les fillettes, l'après-midi pour les garçons ; ceux du dimanche, aux adolescents de 14 à 18 ans, le matin pour les jeunes filles, l'après-midi pour les jeunes gens. Après 18 ans, les élèves qui le désirent sont versés, après avis du Service médical, dans les sections sportives qui les intéressent.

Les enfants, munis d'une carte spéciale leur accordant la gratuité du transport à cette occasion, sont conduits par leurs parents à la station la plus proche de leur domicile d'où un moniteur les accompagne au parc des sports de la Croix-de-Berny pour les reconduire le soir à cette même station.

Chaque séance comprend : une heure de culture physique ou d'exercices aux agrès, une heure d'initiation sportive comprenant toujours une étude théorique et une heure de jeux divers.

La culture physique est enseignée selon la méthode de l'Ecole Supérieure d'Education physique de Joinville par des moniteurs qualifiés, l'initiation aux sports se faisant sous la direction de moniteurs spécialisés ou d'anciens joueurs compétents.

Les enfants qui approchent de l'adolescence sont suivis avec une attention toute particulière en vue de découvrir ceux qui présentent les aptitudes physiques spéciales, et de les préparer, avec la plus grande prudence, à l'entraînement sérieux qu'ils suivront par la suite.

Un contrôle médical incessant est exercé par le Service médical. Un médecin et des infirmières assistent régulièrement aux séances du jeudi. Ils examinent périodiquement les enfants qui sont mesurés et pesés. Les mensurations et les observations du médecin sont portées sur les carnets médicaux rigoureusement tenus à jour. L'œuvre a enfin installé à la Croix-de-Berny une salle de chirurgie dentaire, un service de radioscopie et de radiographie où les enfants reçoivent gratuitement tous les soins nécessaires et dont nous donnons un aperçu par les figures 38 et 39.

Cette surveillance attentive se continue au domicile des enfants, grâce à des infirmières visiteuses; un docteur visiteur est chargé d'examiner les enfants malades et de les suivre.

CHAPITRE IV

LES RESULTATS OBTENUS

Dans les Colonies de vacances, le nombre des enfants qui ont eu à se plaindre de quelque indisposition ne dépassait pas 15,3 % de l'effectif total en 1937 et le nombre des journées de maladie y a été de 0,7 par enfant; quant à l'augmentation de poids, elle atteignait 2 kg. 050, alors qu'elle n'était que de 1 kg. 300 en 1930.

La confiance des parents a répondu à ces efforts : en 1930, 145 enfants avaient été confiés à l'œuvre et en 1937, bien que la limite d'âge d'admission ait été réduite, l'effectif total des pensionnaires a dépassé 800 et le nombre des journées de présence, qui était de 9.700 en 1930, est passé à 45.000.

En ce qui concerne les cours d'éducation physique, ceux du jeudi furent ouverts en septembre 1931 pour les garçons et en novembre de la même année pour les fillettes; les effectifs moyens sont respectivement passés de 83 et 45 la première année à 325 et 206 pour l'année 1937-1938.

Les cours du dimanche, ouverts en octobre et novembre 1932 avec des effectifs moyens de 50 jeunes gens et 17 jeunes filles ont vu ceux-ci respectivement portés pour la même période à 125 et 69 unités.

Afin de voir quel est le pourcentage des enfants d'agents de la Compagnie qui suivent ces cours, consultons les statistiques du Service du personnel qui sont dressées grâce à des cartes attribuées à chaque enfant, statistiques analogues à celle que nous reproduisons page 200. Nous trouvons qu'en 1937, il y avait 12.328 enfants, dont 6.255 garçons et 6.073 filles. Remarquons en passant que le nombre des garçons est légèrement

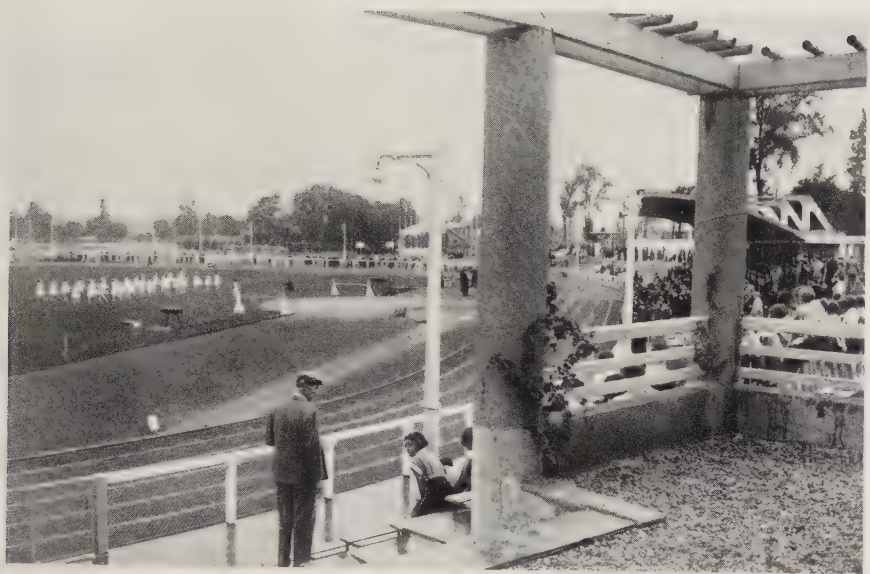


Fig. 36. — LE STADE



Fig. 37. — UN GROUPE D'ENFANTS



Fig. 38. — LA SALLE DE CHIRURGIE DENTAIRE

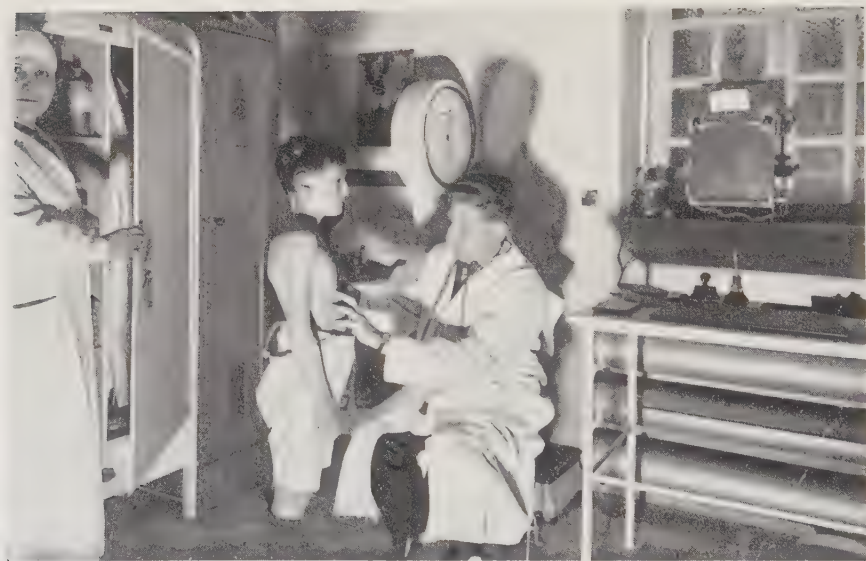


Fig. 39. — LA SALLE DE VISITE

supérieur à celui des filles, bien que la mortalité du premier âge soit normalement plus forte chez les premiers. Ainsi, le nombre des naissances de garçons est supérieur, pour les familles des agents de la Compagnie, à celui des naissances de filles, phénomène inverse de celui que constatent régulièrement des statistiques plus générales.

Si nous considérons le nombre des enfants de 6 à 14 ans, nous trouvons 2.612 garçons pour 2.536 filles, il en résulte que 12,4 % des premiers et 8,1 % des secondes suivent régulièrement les cours d'éducation physique.

Il est plus difficile de calculer les pourcentages correspondants relatifs aux enfants de 14 à 18 ans car les statistiques ne font plus de discrimination au-dessus de l'âge de 16 ans; on peut néanmoins estimer qu'ils sont du même ordre de grandeur.

Ces derniers chiffres peuvent paraître assez faibles, mais il ne faut pas perdre de vue que ces cours sont en plein développement et il n'est pas douteux que durant les années à venir, les effectifs des enfants qui y sont assidus ne cesseront de croître, les résultats obtenus s'étant, dès maintenant, avérés excellents.

TROISIEME PARTIE

LA VIE ÉCONOMIQUE DES AGENTS

LA COOPERATIVE DE CONSOMMATION

Presque dès l'origine, un certain nombre d'employés et d'ouvriers de la Compagnie eurent l'idée de créer une Coopérative de consommation. Le 5 août 1902, la « Société Coopérative de Consommation des Ouvriers et Employés du Chemin de fer Métropolitain de Paris » était créée et s'installait à Montreuil. Société anonyme à capital variable, elle avait pour but de faire bénéficier tous les sociétaires des prix de vente au comptant des maisons de commerce et d'obtenir de ces maisons une remise à répartir en fin d'année entre les consommateurs, au prorata de leurs achats.

Initialement, le capital fut de 8.100 francs représenté par 324 actions de 25 francs chacune, entièrement libérées.

En 1904, la Coopérative vint s'installer quai de la Rapée, à côté des bâtiments d'administration et de l'usine Bercy. Placée en 1918 sous la surveillance de la Compagnie, elle est gérée par un conseil d'administration et possède à l'heure actuelle trois magasins de vente au comptant et un service de livraison.

Sont admis comme sociétaires les agents de la Compagnie, en activité ou en retraite, ayant souscrit une ou plusieurs actions de 100 francs.

Les bonis sont répartis en :

- 1° Une retenue de 5 % destinée au fonds de réserve;
- 2° Paiement aux actionnaires d'un intérêt annuel de 5 % des sommes dont leurs titres sont libérés;

3° Ristourne en nature au prorata des achats effectués dans l'année (4 % environ).

Une partie des bénéfices peut être affectée par le Conseil d'administration à une œuvre de bienfaisance, après approbation de l'assemblée générale.

Les intérêts non réclamés peuvent être versés au bout de 5 ans à une œuvre reconnue d'utilité publique.

Depuis la guerre, cet organisme n'a cessé de se développer, quelques chiffres le prouveront amplement :

En 1930 : 1.500 actionnaires, capital social 57.000 francs, chiffre d'affaires : 1.700.000 francs environ.

En 1938 : 4.000 actionnaires, capital social 231.000 francs, chiffre d'affaires : 4.800.000 francs environ.

Malheureusement, cet essor risque d'être entravé par le décret-loi du 12 novembre 1938 tendant à transformer les groupements de consommation en sociétés coopératives et à les rendre « absolument indépendants de tout établissement public comme de tout éconamat d'entreprise privée ».

En effet, le décret du 10 janvier 1939, pris en application du décret-loi précité, décide que l'indépendance exigée « devra s'étendre aux locaux dans lesquels opéreront les sociétés coopératives, ainsi qu'au personnel employé par ces sociétés dont l'exploitation sera ainsi rigoureusement distincte de l'activité des entreprises et administrations publiques auprès desquelles elles sont appelées à fonctionner », lesquelles ne pourront les subventionner sous quelque forme que ce soit. Un rectificatif au présent décret, paru au *Journal Officiel* du 11 février 1939 précise que les nouvelles mesures devront être appliquées à partir du 1^{er} janvier 1940.

Quoiqu'il en soit, les choses restant en état, la Coopérative ne se trouvera-t-elle pas l'année prochaine en situation irrégulière pour l'exploitation de son magasin du Quai de la Rapée ?

Si l'on veut appliquer le décret à la lettre, ne devra-t-on pas conclure que les administrateurs eux-mêmes élus par les sociétaires, donc par des agents de la Compagnie, et bien que non appointés, ne pourront être choisis que parmi des personnes étrangères à la Compagnie ?

Il semble donc que l'on se trouve à la veille de transformations inévitables dans la vie de la Coopérative, transformations qui risquent d'amener sa disparition.

QUATRIEME PARTIE

LA VIE SYNDICALE DES AGENTS

Dès l'origine, en 1900, un syndicat, dit syndicat rouge, affilié à la Confédération Générale du Travail, groupa une partie du personnel.

Le 29 janvier 1901, une grève qui dura trois jours interrompit brusquement le service. Le personnel demandait une augmentation de salaire de 10 % pendant la période de l'Exposition Universelle, c'est-à-dire du 19 juillet au 12 novembre 1900, augmentation qui avait été accordée aux agents des Compagnies de Chemins de fer en compensation du surcroît de travail qui en était résulté pour eux.

La Compagnie donna une gratification de 37.000 francs à répartir entre tous les agents en service pendant l'Exposition; se montrant très libérale pour l'époque, elle accorda également au personnel la liberté de se syndiquer.

Quelques agents décidèrent alors de créer un syndicat purement professionnel et le Syndicat fraternel des Employés et Ouvriers du Chemin de fer Métropolitain de Paris fut fondé le 1^{er} juillet 1901. On l'appela syndicat jaune par opposition au précédent.

La situation resta sans changement jusqu'à la guerre qui amena la disparition du syndicat jaune.

Seul subsista le syndicat rouge dit Syndicat des Métros parce que groupant alors les agents syndiqués du Métropolitain et du Nord-Sud.

L'effet le plus remarquable de la dissolution de la C. G. T., prononcée par jugement du tribunal correctionnel de la Seine le 13 janvier 1921 pour violation de l'article 3 de la loi du 21 mars 1884 et comme n'ayant pas maintenu son action sur le terrain de l'étude et de la défense des intérêts professionnels, fut de donner naissance à deux C. G. T. : l'une, la C. G. T. simple représentant les tendances du syndicat réformiste, l'autre, la C. G. T. U., représentant celles du syndicalisme révolutionnaire.

A la suite de cette scission, nous trouvons à la Compagnie deux syndicats, l'un confédéré rattaché à la C. G. T., l'autre, unitaire, rattaché à la C. G. T. U.

En mars 1932 se constitua un « Syndicat Professionnel des Conducteurs-Mécaniciens », autonome, qui adhéra à la « Fédération Générale des Mécaniciens, Chauffeurs, Conducteurs, Electriciens, Elèves et faisant fonctions, des Chemins de fer de France, des Colonies et pays de protectorat ».

En 1935, ce syndicat fusionna avec le syndicat unitaire, qui devint le « Syndicat central unifié des Ouvriers et Employés du Métropolitain de Paris ».

Au début de 1936, lors de la réunion des deux C. G. T., syndicat unitaire et syndicat unifié formèrent ensemble le « Syndicat général des employés et ouvriers du Métropolitain de Paris ».

Quelques mois plus tard, en mai 1936, les agents de la Catégorie A fondèrent un syndicat qui resta autonome quelques semaines, puis adhéra à la C. G. T., mais resta distinct du Syndicat général.

En novembre de la même année se créa une section souterrain du « Syndicat professionnel des Employés et Ouvriers des transports en commun de la Région Parisienne » faisant partie de la « Confédération française des travailleurs chrétiens ».

Enfin, en 1937, un dernier syndicat se constitua, le « Syndicat professionnel français des ouvriers et employés du Chemin de fer Métropolitain », affilié à la « Confédération des Syndicats professionnels français ».

Comme on peut le voir par ce rapide historique de la question, la vie syndicale des agents de la Compagnie reflète dans ses grandes lignes la vie syndicale du pays.

CONCLUSION

Comme nous avons pu nous en rendre compte dans l'étude qui précède, l'effort accompli par la Compagnie en faveur de ses agents est considérable. Il entraîne en conséquence des charges financières assez lourdes qui, jusqu'à ces dernières années, ont pu être facilement supportées par le compte général d'exploitation de la Compagnie.

Quelle est la situation actuelle ?

Si nous nous reportons au rapport du Conseil d'administration du 27 mai 1938 relatif à l'exercice 1937, nous voyons que les dépenses d'exploitation y sont passées de 400 à 554 millions, cet accroissement de dépenses ayant pour cause :

1° L'institution de la semaine de 40 heures qui a nécessité l'embauche d'un grand nombre d'agents nouveaux ;

2° La hausse générale des prix, conséquence des mesures sociales et de la dévaluation, qui s'est traduite par une augmentation considérable des dépenses d'entretien ;

3° La hausse des salaires.

D'autre part, les recettes n'avaient pas suivi, dans la même proportion, la courbe ascendante des dépenses. Un facteur nouveau, aujourd'hui disparu ou tout au moins très atténué, la

semaine de 40 heures généralisée sous la forme des « cinq-huit », avait défavorablement agi sur l'évolution du trafic, celui-ci subissant de ce fait une diminution sensible qui se faisait sentir principalement le samedi et, dans une certaine mesure, le lundi par suite de la fermeture des magasins.

Bien que l'excédent des recettes sur les dépenses fût encore de 60 millions environ, le compte général, charges financières comprises, se soldait par une insuffisance, cette insuffisance étant due au taux élevé de l'argent à long terme, à la durée insuffisante de l'amortissement des emprunts contractés pour les travaux du Métropolitain, enfin à l'imputation aux dépenses de premier établissement d'importantes opérations d'urbanisme qui devraient y rester totalement étrangères.

Si la durée relativement brève des emprunts de la Compagnie influence défavorablement les résultats de chaque exercice, il en résulte par contre un amortissement rapide du réseau, dont plus du quart, correspondant à une valeur de 4 milliards de francs actuels, se trouve dès maintenant amorti et intégralement acquis à la collectivité.

En regard de cet actif considérable, l'insuffisance globale laissée à la collectivité depuis la création de la Compagnie n'atteint que 400 millions environ. Ainsi, pour une dépense de 400 millions depuis le début de l'exploitation, soit un peu plus de 10 millions par an, la Ville de Paris a vu son patrimoine s'accroître d'un capital de 4 milliards.

Par ailleurs, une part importante des dépenses de premier établissement des lignes et revenue sous forme d'impôts à la collectivité (plus de 2,5 milliards de francs actuels depuis la création de la Compagnie), sommes auxquelles viennent encore s'ajouter les impôts payés chaque année du fait de l'activité de la Compagnie (environ 600 millions depuis la guerre).

On peut donc dire que le déficit actuel n'est qu'apparent. Pour apprécier la situation financière réelle du Métropolitain par rapport à l'autorité concédante, il conviendrait de faire figurer dans les comptes tous les éléments de recettes indirectes résultant de sa construction; il n'est pas douteux que ces comptes au lieu d'accuser une insuffisance importante feraient au contraire ressortir une marge bénéficiaire.

En outre, les ajustements des tarifs avec la situation économique actuelle permettent de penser que le retour à une exploi-

tation bénéficiaire peut être considéré comme une éventualité prochaine.

Dans ces conditions, nous pouvons conclure que les charges résultant des mesures prises en faveur du personnel ont été et seront assurées sans grever le budget de la collectivité.

Vu :

LE PRÉSIDENT DE LA THÈSE,

A. MESTRE.

Vu :

LE DOYEN,

G. RIPERT.

Vu et permis d'imprimer :

LE RECTEUR,

G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

a) OUVRAGES

AFTALION (A.). — *Cours de Statistique.*

AUBERT (G.). — *Etude sur le statut du personnel des Compagnies de Chemins de fer* (thèse Paris 1926).

BESANÇON (M.). — *Condition du personnel du Chemin de fer Métropolitain de Paris* (thèse Paris 1909).

BOISSEAU (M.). — *Les œuvres d'amélioration sociale dans la Compagnie des Chemins de fer du Nord* (thèse Paris 1924).

BOURIQUET (G.). — *Le Statut juridique du personnel des grands réseaux de chemins de fer français* (thèse Paris 1930).

COSTE (J.). — *Les Institutions patronales de la Compagnie des Chemins de fer du Midi* (thèse Montpellier 1909).

DELIGNE (R.). — *Les dispensaires de la Compagnie des Chemins de fer du Midi. — Leur utilité médicale et sociale* (thèse Médecine Bordeaux 1928).

DEPRET (P.). — *Etude sur l'œuvre sociale de la Compagnie des Chemins de fer de l'Est* (thèse Paris 1936).

- LASSALETTE (J.-F.). — *Le personnel des Chemins de fer* (thèse Paris 1929).
- LUCAS (A.). — *Les Transports en commun à Paris. — Etude économique et sociale* (thèse Paris 1914).
- MAURAS (A.). — *Etude sur les transports en commun à Paris* (thèse Lyon 1905).
- MÉTROPOLITAIN DE PARIS. — (*Compagnie du Chemin de fer Métropolitain*). — *Album édité à l'occasion de l'Exposition Coloniale* (1931).
- MÉTROPOLITAIN DE PARIS. — *Plaquette éditée à l'occasion de l'Exposition de Bruxelles* (1935).
- MOREAU (A.). — *L'Œuvre sociale du P. L. M.* (thèse Paris 1927).
- MOSSE (A.). — *Les transports en commun à Paris* (thèse Paris 1907).
- MUSÉE SOCIAL (le). — *L'effort social des grands réseaux de chemins de fer en faveur de leur personnel* (1935).
- NOTICE. — *Sur les institutions de prévoyance de la Compagnie de chemins de fer du P. O. en faveur de son personnel* (1932).

b) DOCUMENTS

Annuaire statistique de la Ville de Paris.

Bilans de la Compagnie du Chemin de fer Métropolitain de Paris.

Rapports du Conseil d'Administration du Chemin de fer Métropolitain de Paris.

Rapports de Monsieur Georges Lemarchand au Conseil Municipal.

Procès-verbaux du Conseil Municipal.

Délibérations du Conseil Municipal.

c) REVUES, PERIODIQUES

Revue générale de Chemins de fer.

Bulletins de la Statistique générale de la France.

Documents de l'Union des Industries Minières et Métallurgiques.

Bulletins trimestriels de l'Institut des Actuaires Français.

Journal Officiel.

Bulletin Municipal Officiel.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	I
--------------------	---

TITRE PREMIER

LE PERSONNEL ET SON STATUT

<i>Chapitre premier.</i> — EFFECTIFS, RECRUTEMENT, EMBAUCHE	3
<i>Chapitre II.</i> — HISTORIQUE DU STATUT DU PERSONNEL....	28
<i>Chapitre III.</i> — DIVISION ADMINISTRATIVE ET POSITION DES AGENTS	47
§ I. — Division administrative des agents	47
§ II. — Position des agents	61
<i>Chapitre IV.</i> — HIÉRARCHIE ET DISCIPLINE	66
§ I. — Hiérarchie	66
§ II. — Discipline	71
<i>Chapitre V.</i> — CONDITIONS DU TRAVAIL	80
<i>Chapitre VI.</i> — RÉGIME DES MALADIES ET DES BLESSURES.	91
§ I. — Maladies	91
§ II. — Blessures	93
<i>Chapitre VII.</i> — CONGÉS	99
<i>Chapitre VIII.</i> — SALAIRES	109
§ I. — Traitement fixe	109
§ II. — Primes et indemnités	117
§ III. — Accessoires du salaire	126
§ IV. — Salaire des agents auxiliaires et tem- poraires	127
§ V. — Conclusion	134

<i>Chapitre IX. — RETRAITES</i>	146
§ I. — Historique	146
§ II. — Le régime actuel des agents du cadre permanent	150
§ III. — Le régime des temporaires spéciaux.	178
§ IV. — Le régime des auxiliaires et temporaires d'été	179
§ V. — Comparaison avec le régime des pensions civiles de l'Etat	179
§ VI. — Renseignements statistiques	185
<i>Chapitre X. — SORTIE DE LA COMPAGNIE</i>	195

TITRE II

LES ŒUVRES SOCIALES	205
---------------------------	-----

Première partie.

LES MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA SANTÉ DES AGENTS..	207
<i>Chapitre premier. — LA CAISSE DE PRÉVOYANCE</i>	207
<i>Chapitre II. — LA PRÉVENTION</i>	211
§ I. — Hygiène professionnelle	211
§ II. — Les mesures préventives contre les accidents du travail	226
§ III. — Le problème du logement	235
§ IV. — Les sports	237
§ V. — Les œuvres diverses en faveur du personnel	245
<i>Chapitre III. — LES SOINS</i>	250
§ I. — Service médical et pharmaceutique ..	250
§ II. — Maison de repos	255
<i>Chapitre IV. — LES RÉSULTATS OBTENUS. — ETAT SANITAIRE DU PERSONNEL</i>	258

Deuxième partie

LE PROBLÈME DE L'ENFANCE	265
<i>Chapitre premier. — SOINS MÉDICAUX</i>	267
§ I. — Soins donnés aux femmes enceintes..	267

§ II. — Soins donnés aux nourrissons et à la petite enfance	268
§ III. — Soins donnés aux enfants d'agents..	268
<i>Chapitre II. — LES COLONIES DE VACANCES</i>	270
§ I. — Généralités	270
§ II. — Colonie de Ménétreux-le-Pitois	272
§ III. — Colonie de Ruffey-sur-Seille	273
§ IV. — Colonie de Beauvais-sur-Matha	274
§ V. — La vie dans les Colonies de vacances..	274
<i>Chapitre III. — LES SPORTS</i>	282
<i>Chapitre IV. — LES RÉSULTATS OBTENUS</i>	284
<i>Troisième partie.</i>	
LA VIE ÉCONOMIQUE DES AGENTS. — LA COOPÉRATIVE DE CONSOMMATION	289
<i>Quatrième partie.</i>	
LA VIE SYNDICALE DES AGENTS	291
CONCLUSION	293
BIBLIOGRAPHIE	297
TABLE DES MATIÈRES	301

Evreux, Imprimerie René BAUCHE, 39 rue Chartrain. — 707-439
